

**LA FORMACIÓN DE PSICÓLOGOS ANALÍTICOS:
LOS EFECTOS DEL MODO DE ENSEÑANZA MAYÉUTICO
EN ALGUNAS PRÁCTICAS DE PSICÓLOGOS EN ÁREAS
DE SELECCIÓN Y DESARROLLO.**

Por:

Alejandra Betancur Gaviria

Trabajo de grado para optar al título de Magister
En Desarrollo Humano Organizacional

Asesor

PhD. Carlos Mario Henao Galeano

Universidad EAFIT
Maestría en Desarrollo Humano Organizacional
Escuela de Administración
Medellín

2019

Contenido

CAPÍTULO 1	4
Preliminares.....	4
Introducción	4
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Objetivos.....	19
1.2.1 General	19
1.2.2 Específicos	20
1.3 Metodología.....	20
1.3.1 Tipo de estudio.....	20
1.3.2 Método: Hermenéutica.....	21
1.3.3 Técnicas de obtención de información	23
1.3.4 Participantes (Población y muestra)	24
CAPÍTULO II.....	24
Referentes conceptuales.....	24
2.1 El concepto formación	24
2.2 La formación de psicólogos en Colombia	34
2.3 Modos de enseñanza sofístico, retórico y socrático	43
2.4 El psicólogo en las organizaciones	49
2.5 La gestión humana de orientación analítica.....	53
CAPITULO 3	58
Hallazgos.....	58
3.1 La formación en psicología.....	58
3.1.1 La formación analítica de psicólogos	58
3.1.2 Los dispositivos analíticos	61
3.1.3 Las técnicas analíticas de trabajo con grupos	69
3.1.3.1 Humor.....	69
3.1.3.2 Pregunta.....	71
3.1.3.3 Lectura de textos y análisis de casos	75
3.1.3.5 Análisis de la transferencia	79
3.2 La influencia pensamiento griego en la formación actual de los psicólogos	81
3.3 Actitud Mayéutica.....	81

3.4 Gestión humana de orientación analítica y sus aplicaciones.....	86
3.4.1 La verbalización.....	87
3.4.4 La escucha analítica.....	90
3.4.5 Rigurosidad académica y método clínico.....	93
4.5 Actitudes del psicólogo de gestión humana de orientación analítica.....	97
4.5.2 Cortesía analítica y el tacto.....	98
4.5.4 Disponibilidad.....	100
4.5.4 Conocimiento de sí mismo.....	102
Consideraciones finales.....	105

CAPÍTULO 1

Preliminares

Introducción

La psicología como disciplina llega a Colombia alrededor de los años 40 cuando se crean las primeras facultades de psicología en la Universidad Nacional, estando inicialmente enfocada en procesos de medición psicotécnica (Ardila, 1998). Dicha disciplina ha cambiado y se ha ido modificando a partir de transformaciones sociales, políticas, económicas; generando adaptaciones en los currículos y, por supuesto, en las intervenciones realizadas por los psicólogos en los diversos campos de acción, siendo el campo organizacional en el que se enmarca la presente investigación.

El proceso formativo de este profesional se genera a partir de dispositivos académicos que toman lugar en estas instituciones de educación superior, donde hay una transmisión de conocimientos, pero también podrá haber procesos transformativos de sí mismo (graduales) donde se generen reflexiones sobre el propio modo de proceder y la subjetividad. También puede haber otro tipo de espacios como, por ejemplo, extra clases, grupos de discusión, semilleros, asesorías, lecturas, grupos de estudio, que pueden componerse de aspectos epistémicos, es decir, que implican transmisión de conocimiento formalizado y teorías. También estará presente la dimensión ascética, que constituye un proceso de introspección, de volcar la mirada sobre sí y acceder a la verdad subjetiva y actuar en consecuencia; esta mirada sobre sí se podrá realizar por medio de psicoterapias y dispositivos clínicos. (Ramírez, Lopera, Zuluaga y Ortiz, 2017).

Es debido a lo anterior que comprendemos la formación como un *proceso de despliegue armónico de potencialidades* (Ramírez, 2012; Ramírez et al., 2017; Ramírez et al., 2019; Lopera, 2016; Manrique et al., 2016, Gil, 2016, Henao, 2008, 2019) que no se circunscribe únicamente al aspecto académico, pero sí puede comenzar en instituciones universitarias, y que implica la incorporación de un método –en este caso el analítico–, entendiéndolo como una forma de proceder que implica una serie de valores específicos que se ven reflejados en el actuar.

El método analítico lo comprendemos entonces como “un procedimiento que se basa en la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos para poder comprenderlo y, en muchos casos, reconstruirlo posteriormente” (Ramírez et al., 2017, p. 9), e implicará poner énfasis especial a la escucha, la docta ignorancia, la comprensión, el análisis del caso a caso, entre otros aspectos. El método analítico, encuentra una estrecha relación con la mayéutica Socrática, pues:

No se trata de darles [a los estudiantes, consultantes, analizantes, entre otros] un saber constituido, ni de transmitirles una supuesta verdad, sino de proceder mediante la indagación por medio de preguntas y respuestas cortas, para que cada uno reconozca su propia ignorancia y se disponga para la búsqueda la verdad. (Ramírez et al., 2017, p. 69)

De este modo, el proceso formativo de psicólogos podrá contar con un enfoque mayéutico en las metodologías utilizadas en las aulas de clase y actividades extracurriculares, lo cual permitirá el diálogo entre los participantes, favoreciendo la construcción conjunta, la dialéctica de los discursos, el favorecimiento de un pensamiento crítico, el despliegue de las potencialidades de los estudiantes, entre otros aspectos. Así, es posible que quienes se hayan apropiado del método analítico en su proceso formativo, actúen en su vida y en especial en el contexto laboral desde los postulados que allí se proponen. En el caso puntual de la psicología, esto implica generar un actuar comprensivo, integrando aspectos teóricos, pero también generando lecturas contextuales que permitan intervenciones en los diferentes campos de aplicación de la psicología, por ejemplo, en el organizacional. En las organizaciones, el rol de un analítico implicaría velar por el desarrollo y bienestar de los sujetos que componen la organización, favoreciendo el despliegue de sus potencialidades, contando también con responsabilidades específicas de acuerdo con el cargo o lugar que se ocupe; en este caso se tendrán en cuenta las experiencias de psicólogos que trabajen en áreas como selección y desarrollo.

Se busca comprender qué efectos tienen las prácticas mayéuticas de psicólogos organizacionales en los procesos de selección y desarrollo, logrando un análisis hermenéutico a partir de entrevistas que permitan generar indicios sobre la aplicación de la mayéutica y, por consiguiente, del método analítico en las organizaciones, permitiendo generar una reflexión sobre el proceso forma-

tivo, y en consecuencia, sobre el quehacer profesional, arrojando algunas luces que permitirán pensar la formación de psicólogos no sólo desde el contexto universitario sino como un proceso transversal que antes que nada, requiere de la voluntad y el deseo de saber.

1.1 Planteamiento del problema

Conforme la psicología se ha consolidado como disciplina que se interesa por estudiar *el alma como cultura encarnada* (Lopera, Manrique, Zuluaga, & Ortiz, 2010)¹, el psicólogo encuentra cabida en diferentes campos de acción entre los cuales se encuentra la investigación, participación en el contexto educativo, el campo clínico, la asesoría jurídica, el acompañamiento a equipos deportivos, el trabajo con comunidades y en las áreas de gestión humana de organizaciones o instituciones, entre otros.

De acuerdo con Ramírez, Lopera, Zuluaga, Ramírez, Henao y Carmona (2014) en el desarrollo de la disciplina psicológica, se han encontrado dos tendencias principales: las psicologías *ascéticas* y las psicologías *epistémicas*, ambas tienen sus orígenes a partir de las primeras discusiones griegas sobre el alma, la virtud, el bien, entre otros. Las primeras, buscan generar *una transformación del sujeto* en búsqueda de la virtud, y las segundas tienen como objetivo *sistematizar el conocimiento y generar teorizaciones al respecto*. No obstante, hay una tercera opción y consta del establecimiento de una dialéctica entre ambas posturas, posición que representa Sócrates, quien brindaba importancia a aquellos conocimientos que se podían sistematizar (epistémicos), pero hacía un especial énfasis en la dimensión transformativa o ascética, ya que a partir de su ejemplo, buscaba que sus discípulos incorporaran su actitud frente al saber y así transformaran sus vidas (Ramírez et al., 2017). El presente trabajo, se ubicará en una posición dialéctica, a partir de la cual se reconoce la importancia de generar construcciones sistemáticas que den cuenta del corpus teórico de la psicología, pero también se prestará especial atención a la dimensión transformativa de la misma.

¹ Nos referimos, con esta propuesta a la integración dialéctica entre cuerpo y alma que se unen para conformar el objeto de la psicología, comprendiendo el alma como cultura encarnada como “el resultado del proceso de sujetación del individuo a la cultura, esto es, de la estructuración o conjugación entre lo biológico, humano y las instituciones sociales creadas por el lenguaje, proceso que se ha consolidado en la forma humana propiamente dicha” (Lopera et al, 2010, p. 209). Para ampliar el tema, sugerimos leer Lopera, J. D., Manrique, H., Zuluaga, M. U., & Ortiz, J. (2010). El objeto de la psicología: El alma como cultura encarnada. Medellín: Universidad de Antioquia. En esta propuesta, el objeto de estudio de la psicología se concibe desde una perspectiva dialéctica donde se integran aspectos biológicos, pero también referentes a la vida psíquica.

El concepto *ascesis*, que será abordado en reiteradas ocasiones en el presente texto, será comprendido desde la perspectiva foucaultiana (2012) que define la ascesis como: “un trabajo de sí sobre sí mismo, una elaboración de sí sobre sí mismo, una transformación progresiva de sí mismo de la que uno es responsable” (p. 34). Esta ascesis, es posible a partir de la adopción de una serie de esfuerzos, prácticas o comportamientos que favorecerán esta *inquietud de sí* y la posterior transformación de quién se es. Al respecto, también mencionaremos que, si bien para una ascesis subjetiva es necesaria la existencia de una serie de postulados epistémicos, esta toma sentido en la experiencia subjetiva. Como se mencionó anteriormente, la relación que tiene con la psicología es estrecha en tanto esta puede tornarse ascética y ser un vehículo de la transformación subjetiva.

Para el caso de la presente investigación se busca relacionar la gestión humana y la psicología, más concretamente la labor de los psicólogos en los procesos de selección y desarrollo en tanto han sido aquellos en los que tradicionalmente ha encontrado cabida este profesional en la dinámica organizacional, entendiendo que sus aportes se han enmarcado en temas como la atracción, el desarrollo de entrevistas, pruebas psicotécnicas o proyectivas que apoyen el proceso de selección e implicarán una toma de decisiones, la evaluación del desempeño, la generación de procesos de entrenamiento y capacitación, el análisis de aspectos motivacionales del empleado para aportar por ejemplo en temas de compensación total, la potencialización de competencias, el favorecimiento de prácticas de liderazgo asociadas al modelo organizacional y finalmente en un campo donde el aporte del psicólogo ha sido más emergente como lo es la salud integral del empleado (Aamodt, 2010)..

En estas áreas, las acciones o las prácticas que lleven a cabo los psicólogos estarán relacionadas con los fundamentos teóricos que ha venido incorporando en su proceso formativo, comprendiendo este último como aquella transformación subjetiva que comienza con la incorporación de saberes teóricos en la academia, pero que también podrá encontrar continuidad en otros dispositivos ascéticos que expondremos más adelante². Para Jaeger (2012) “la educación es el principio mediante el cual la comunidad humana conserva y transmite su peculiaridad física y espiritual” (p. 3).

² Comprendemos la ascesis, de acuerdo con la propuesta Foucaultiana (2012) como aquel proceso de transformación de sí mismo a partir del volcar la mirada sobre sí.

De allí la importancia del proceso formativo de este profesional: debe haber mayor preparación para acompañar desafíos que cada vez son más complejos debido a los matices que toma el contexto y las múltiples variables que se cruzan, especialmente en un país como Colombia, donde hay particularidades como el conflicto y posconflicto armado, la ilegalidad, altos índices de pobreza, poco acceso a la educación, cambios en la matriz poblacional, entre otros (Robledo, 2008; Macotela 2007), y donde la *información*³ que se recibe en un pregrado, tal vez no es suficiente para responder ante los desafíos que van surgiendo en el día a día de las organizaciones, más aún, cuando las principales teorías son herencia de otros países y fueron construidas de acuerdo con las características de esos otros contextos y no del colombiano.

Las instituciones de educación superior, cada vez se han interesado más por acreditar sus programas académicos con sellos de alta calidad a partir de un marco normativo, los cuales den cuenta de sus capacidades para desarrollar competencias oportunas en los estudiantes, lo que se refiere a competencias para leer el contexto y adaptar los planes de estudio o currículos a estas necesidades (Macotela, 2007). En el caso de la psicología, la resolución 341 de 2003 (Ministerio de Educación, 2003) es la que regula y brinda los lineamientos generales para estos programas, indicando las características que deben tener y aquello que se espera del futuro profesional, donde se mencionan aspectos como el pensamiento complejo, la capacidad para comprender de una manera crítica y reflexiva el contexto, actuar de una manera ética ante las problemáticas cotidianas, el trabajo interdisciplinario, entre otros. Al respecto, Puche (2009), indica que “la investigación en psicología adolece de una especie de ‘letargo metodológico’, caracterizado por la repetición de las mismas situaciones y los mismos tratamientos metodológicos en el trabajo investigativo” (p. 237). Si bien se hace referencia puntual al campo investigativo, comprendemos que esto también ocurre en otros campos ya que ello da cuenta de lo que ocurre en la disciplina.

Sin embargo, a veces, estos elementos no están presentes en el actuar profesional de los psicólogos, evidenciado la poca credibilidad que tienen algunos de estos profesionales, el desprestigio de esta disciplina, las demandas presentadas en tribunales de ética que son cada vez mayores debido

³ Con el término información, nos referiremos al cúmulo de conocimientos formalizados que aparecen en el proceso de aprendizaje, tales como teorías, procedimientos, manuales, libros, textos.

a intervenciones que pueden poner en riesgo la vida o que son referente de mala praxis⁴. Cornejo (2018) refuerza esta idea en tanto hace referencia a una carencia en el pensamiento crítico, pocas habilidades de intervención y dificultades teóricas que pueden ser leídas como mediocridad en la psicología colombiana; no obstante, nos distanciamos de sus ideas en tanto propone que la psicología debe ser concebida como una ciencia de la salud y no como una disciplina de las ciencias sociales y humanas. Por lo anterior, es preciso preguntarse ¿Están siendo pertinentes los fundamentos y particularmente las metodologías que se usan en los programas de psicología? ¿Basta la acreditación de alta calidad para garantizar el actuar ético de los egresados de una universidad?

Las metodologías imperantes en el contexto de formación de psicólogos, han estado permeadas por una postura americanizada (Peña, 1993; Parker, 2010), es decir, una tradición posmoderna donde las instituciones han ido modificando las estrategias pedagógicas para responder ante las demandas del medio respecto a sus egresados entre las cuales se encuentran programas virtuales, disminución de la duración de los currículos, eliminación de trabajos de grado, aumento de participación en actividades de práctica, entre otros. No obstante, estamos de acuerdo con Parker (2010) cuando afirma que la psicología se ha plegado ante algunos designios capitalistas, pues el panorama también se muestra desalentador en tanto algunos de estos programas y la acción de los docentes se va convirtiendo en una mercancía que se intercambia de acuerdo con las leyes de la oferta y la demanda y donde a los profesionales en psicología no se les enseña a tener una capacidad de lectura crítica del entorno, sino que se les pide que respondan a las demandas organizacionales de manera obediente (Cervantes y Estrada, 2013).

Sumado a lo anterior, es relevante considerar la proliferación de programas de psicología en el contexto colombiano, de acuerdo con el Observatorio de la Calidad de la Educación Superior en Psicología, en el país hay 136 programas de pregrado de psicología, de los cuales 126 son presen-

⁴ Al respecto, la ley 1090 de 2006 se refiere a los principios de la psicología postulados en el código ético y deontológico de esta disciplina, donde se evidencian los derechos y deberes de este profesional y también los marcos de actuación en diferentes campos ocupacionales. En dicha normatividad, también se evidencian los procedimientos a llevar a cabo cuando se incurra en diferentes faltas, esto no se expondrá ya que excede el propósito de este trabajo investigativo (Congreso de la República, 2006). Estos casos, pueden consultarse en la página del Colegio Colombiano de Psicólogos, en el módulo histórico de quejas, argumentos y decisiones de los tribunales deontológicos y bioéticos de psicología. Para la presente investigación, se hizo una aproximación al boletín N°3 de 2018 que recoge los expedientes de los tribunales entre los años 2013 y 2017, donde se relacionan las situaciones presentadas y las sanciones.

ciales y 10 a distancia, 109 son de carácter privado y 27 público (Asociación Colombiana de Facultades de Psicología Ascofapsi, 2019). Respecto al nivel de posgrado, se encuentran 155 programas directamente de psicología, esto es, sin considerar aquellas alternativas formativas que están dirigidas a profesionales de diversos nichos, por ejemplo, programas en gestión humana.

En el año 2017⁵, según el Ministerio de Educación Nacional en su Observatorio Laboral para la Educación –OLE, hubo 11.327 graduados de programas que están registrados en su sistema de pregrado en el territorio nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Respecto a los docentes, entre tiempo completo, tiempo parcial y ocasional, se encuentra que al 31 de Mayo de 2018, hay 291.068 docentes de psicología, un número bastante elevado (Ministerio de Educación Nacional, 2018), lo cual hace emerger las siguientes preguntas ¿Por qué tanto interés en crear programas de psicología y estudiar esta disciplina? ¿Será que la proliferación de programas en psicología es un síntoma contemporáneo? ¿Cómo se llevaron a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje de estos graduados? ¿Cuál es el método que usan los docentes de psicología? ¿Qué efectos tienen sus prácticas profesionales?

El modelo del *entrenamiento* en los programas de pregrado en psicología ha sido cada vez más adoptado, siendo tomado de una disciplina como la medicina y buscando satisfacer las necesidades del medio como lo son los diagnósticos pronto y acertados, la rapidez y economía en tratamientos, la incorporación de lenguajes médicos y garantizar que los profesionales adopten unas competencias. La palabra entrenar viene del francés *entraîner* (entrenar), que se compone del latín *en* (prefijo que implica hacia adentro) y el latín *tragenare* (hacer moverse, hacer arrastrar) (Diccionario etimológico de Chile, 2019), lo que implica otro -externo- que jalona o lleva a una persona hacia cierto lugar, en este caso, hacia un ámbito del conocimiento. Esta propuesta, es muy aplicada en la llamada psicología basada en la evidencia que busca replicar el modelo que utilizan en medicina, donde el estudiante realiza un proceso de acompañamiento al médico para gradualmente poder ejercer su profesión solo, centrándose en la recolección de datos y tal vez en la imitación de lo observado, aprendiendo procedimientos y el uso de instrumentos específicos para actuar ante las problemáticas presentadas.

⁵ Siendo la estadística más reciente en el momento de realizar esta investigación.

Consideramos que dicha propuesta, al reducir o limitar el diálogo, la construcción conjunta y al estar enfocada en el papel que cumple un otro poseedor del conocimiento, que lleve al estudiante a actuar de determinada manera, la transmisión de información, y la imitación de lo observado, disminuye la posibilidad de emanciparse y aumenta la posibilidad de que haya una reproducción acrítica de conductas observadas de ese otro que se ubica en el lugar de saber ideal y que ejerce una función de dominación. Además de lo anterior, vale la pena anotar que el psicólogo, a partir de sus acciones en los diferentes contextos, puede generar cierta influencia en el comportamiento del otro, por lo que es fundamental que tenga una posición ética y unos valores claros.

Así las cosas, la emancipación del estudiante⁶ se favorece más a partir de la formación, comprendida como una *ascesis subjetiva*, una potencialización de las capacidades singulares del individuo y un proceso mediante el cual reflexiona sobre sí y elige qué método desea incorporar o qué modo de vida desea y en esta medida, de qué manera ejercerá su profesión, ya que también implica la transmisión de unos conocimientos por parte del maestro, un proceso de conocimiento de sí mismo que se logra cuando el estudiante:

Adquiere el valor de pensar por sí mismo, de aventurarse en la búsqueda del saber, al arriesgar y apostarle a un camino, haciéndose artífice de su vida, [y el maestro, por su parte] [...] pretende la transmisión del método: que el otro [...] se apropie de una forma de proceder que le ayude a pensar por sí mismo, a analizar las situaciones, a encontrar sus respuestas, a expresarse, a desplegar sus potencialidades, y no a que espere que se le ofrezca una solución pre-construida, de la que no ha sido partícipe. Esto potencia su dimensión “emancipatoria”; su capacidad crítica, su mirada atenta. (Lopera, 2016, p. 311)⁷

Además de lo anterior, cabe anotar que algunas universidades han centrado las reflexiones sobre la dimensión cognoscitiva donde se brinda mayor privilegio a la producción y transmisión de conocimiento estandarizado, el aprendizaje de protocolos, clasificación del comportamiento, donde quien posee el conocimiento es el docente y el estudiante pasa a tener un papel más bien pasivo frente a su propio proceso (Gil, 1995). Imaginemos el posible efecto de una formación de este

⁶ Comprendemos esta emancipación, como la posibilidad que tiene de pensar por sí mismo, de analizar críticamente los presupuestos, los saberes conocidos y así establecer sus propios juicios y opiniones, tal y como se expresa en la primera cita de la siguiente página.

⁷ Comillas del original.

carácter en el actuar de psicólogos organizacionales: su marco de acción estaría limitado por aquello que aparece en un manual, la selección de personal se llevaría a cabo con entrevistas rígidas y estandarizadas que impiden la emergencia de lo subjetivo, desde desarrollo de personal se buscaría que el comportamiento de las personas de la organización responda a unos parámetros específicos, impidiendo la emergencia de la singularidad y comprensión, por ejemplo, de las estructuras de personalidad y su posibilidad de dialectización con las características organizacionales.

Así, centrarse solo en propósitos cognoscitivos, no logra abarcar aspectos de otros órdenes que también influyen no solo en el proceso de formación, sino también en el desempeño que tiene el psicólogo en su vida profesional, tal como lo son: el papel de los afectos en el proceso de aprendizaje, el rol de la transferencia, los vínculos establecidos, el deseo del estudiante y del docente, sus resistencias, entre otros. Contrario a lo anterior, se pone énfasis esencial en que estos memoricen acríticamente conceptos, definiciones, lo que ya han dicho los autores y no son interrogados por sí mismos. Con lo anterior, no queremos decir que no se deba prestar atención a la transmisión de conocimiento y su memorización, consideramos que el proceso formativo va más allá de ello, también implica una transformación subjetiva, una posibilidad de pensar y pensarse. Hegel, habla de la *Bildung*, concepto que comprendemos como formación e implica la incorporación de una cultura, disposición naturalmente humana (Ríos, 1995).

Así, en estos modelos tradicionales, no se hace suficiente hincapié, por ejemplo, en el desarrollo de la capacidad de hacer preguntas, de escuchar lo manifiesto y latente, es decir, aquello que emerge de manera explícita y aquello que se traslapa en el discurso, la posibilidad de poner en suspenso los propios juicios (actitud de *docta ignorancia*) y dar paso a los discursos y fenómenos que se presentan, el análisis crítico que permiten transformar la realidad y la capacidad de intervenir, entre otras actitudes que hacen parte de una *actitud analítica* y de la aplicación del método analítico, en este caso, en el proceso formativo. De este modo, al centrarse en aspectos cognoscitivos en la enseñanza de la psicología, vale la pena preguntarse si ¿esto es suficiente, oportuno y asertivo para formar psicólogos éticos, responsables y competentes?

El método analítico lo comprendemos como un *modo de proceder o de hacer*, que “se incorpora gradualmente” (Ramírez et al., 2017, p. 301) y que implica también *un modo de ser*, una

actitud de docta ignorancia, de escucha que posibilita la descomposición de fenómenos para su análisis. Con Ramírez et al., (2017) diremos que el método analítico consta de cuatro procesos, estos son: 1. **Entender**: que implica identificar los elementos fundamentales de una “situación; saber cómo está configurada, qué propone el discursos que la expresa, sus regularidades” (Ramírez, et al., 2017). También entender implica captar aquellas partes constitutivas de las situaciones o fenómenos, captar aspectos (imaginarios y simbólicos) de la lógica de un discurso. 2. **Criticar**: que consiste en “una comparación que se establece entre las diferentes partes del discurso (crítica interna, intratextual) y entre este y otros discursos” (Ramírez et al., 2017, p. 164), 3. **Contrastar**: que es el proceso de llevar a la práctica el fenómeno en cuestión, evidenciando los efectos que el mismo genera en la realidad y por consiguiente analizar su eficacia. 4. **Incorporar**: que ocurre cuando “luego de analizar estos y otros discursos, se va asumiendo un nuevo modo de ser, haciendo propios los valores y estilos que, por diversos motivos, consideraremos más válidos y acordes con nuestro ser” (Ramírez et al., 2017, p. 166).

El método analítico, tiene una estrecha relación con la mayéutica socrática, comprendido como un modo de enseñanza, el cual será definido líneas más abajo. Por ahora, indicaremos que la mayéutica se vincula con el método analítico en tanto implica partir del reconocimiento de que se tienen límites frente al saber y que hay una serie de aspectos que se desconocen, hay un proceso de dialectización entre varios discursos, es necesario de la construcción entre dos o más personas lo que implica un establecimiento de un vínculo con el otro, y se busca que los participantes generen el diálogo en el mismo marco común (Ramírez et al., 2017).

Podemos retomar tres actitudes o modos de enseñanza en la Grecia antigua: la sofística, la retórica y la mayéutica. Es importante recalcar que, en los tres modos formativos mencionados anteriormente se establece una relación entre un maestro y un discípulo donde se genera una transformación de ambos a través del proceso mismo de transformación subjetiva, donde hay un aprendizaje teórico y conceptual, pero también una transmisión de un modo de vida. La **sofística** la podemos definir como “la transmisión de un saber enciclopédico y la formación del espíritu en sus diversos campos” (Jaeger, 2012, p. 268). Los sofistas, fueron los primeros que comenzaron a cobrar

dinero por la transmisión de un saber logrando generar elocuencia, argumentación y buenos discursos, mostrándose ante los demás como eruditos (Henao, 2019; Henao, 2008; Luzuriaga, 1959; Dilthey, 1942; Jaeger, 2012).

La **retórica**, era concebida como el arte de la persuasión. Así, en la retórica, lo más importante no es hablar con la verdad sino lograr persuadir al oyente para que se convenza de lo escuchado que suena bien, parece consistente y real y así obtener cierto prestigio o poder. Lo que interesa al retórico es lograr que otro haga algo por él. (Foucault, 1999; Aristóteles, 2002; Henao, 2008; Romilly, 2010; Henao, 2019). De este modo, muchos de los elementos transmitidos en las escuelas retóricas, constaban de propósitos cognoscitivos en tanto se apela a la razón a partir de la comprensión de argumentos, tipos de razonamientos, entregando además esquemas y modelos de respuesta e incorporación de la información que a hacerse preguntas por el modo de vida (Romilly, 2010).

Se establece otro modo de transmisión del conocimiento representado por Sócrates que es la **mayéutica**. El concepto mayéutica tiene sus orígenes en la labor que desempeñaba la madre de Sócrates ya que era partera, es decir, era quien acompañaba a las madres a dar a luz, y de allí también la etimología de la palabra mayéutica- *maieutiké*: dar a luz, parir- (Henao, 2008; Abbagnano y Visalberghi, 1964). Así, la labor de Sócrates se centra en que este “ayuda a sus interlocutores a iluminar y expresar verdades que él no les ha formado ni puesto en la mente, sino que se han madurado en su interior y sólo hay que volverlas explícitas y evidentes” (Abbagnano y Visalberghi, 1964, p. 43). Lo anterior, lo lleva a cabo a través de un diálogo donde el interlocutor tiene el papel privilegiado, pues Sócrates principalmente hace preguntas y no realiza discursos ostentosos ni extensos ni mucho menos busca persuadir a un público, favoreciendo el desarrollo de una ética, de la capacidad de analizar, preguntar, reflexionar, tener una posición clara, generando efectos ascéticos y transformativos.

De esta manera, valdría la pena considerar que si estos tres modos de enseñanza se llegasen a aplicar en el contexto de la formación de psicólogos, tendríamos tres actitudes diferentes: psicólogos con actitudes sofistas, que se consideren poseedores de un conocimiento cognoscitivo que los hace eruditos; psicólogos con una actitud retórica que buscarían persuadir en pro de obtener sus

finés individuales, y psicólogos con una actitud mayéutica que incorporan la pregunta en su quehacer cotidiano y con ello una actitud de *docta ignorancia y reflexión* por sí mismo y por los otros y que sean capaces de hacerse responsables por su actuar y por la ética de sus acciones, Henao (2008) puntualiza que:

Mientras la sofística busca modelar el alma del otro a partir del ofrecimiento de un saber ya fabricado y, como efecto de poder, dominar al sujeto mediante estrategias discursivas que adhieran al individuo a los planteamientos del maestro sofista; la mayéutica socrática y el mismo método analítico pretenden la influencia del individuo [en su vertiente emancipadora y el despliegue de sus potencialidades], y que sea este quien construya su propia verdad en una duda metódica que conduzca a la búsqueda de sus propios conocimientos. (p. 54)

El método analítico en la psicología, encuentra gran afinidad con la propuesta Socrática, pues de acuerdo con Gil (s.f.) en ambos hay una apuesta por la escucha, el indogmatismo, la docta ignorancia, el privilegio que se da a la verbalización, tener en cuenta las formaciones de lo inconsciente y elementos implícitos, la posibilidad de que el otro sea artífice del conocimiento y donde:

Al formarse en la mayéutica o en la actitud analítica, se aprende esencialmente un método, una manera de preguntar y de emprender la búsqueda de respuestas y, más que manejar un cúmulo de información, aprender dónde buscarla, cuestionar lo sabido e ir más allá de lo dado. (Gil, p. 26, s.f.)

De este modo, la pregunta por la formación de psicólogos, implicará no solo analizar al profesional en psicología, sino que también implica reflexionar sobre las posturas de quienes se encargan de este proceso, es decir, los docentes de psicología, posturas que se reflejan en el método que usan para transmitir el conocimiento, ya que cuando se actúa desde un método analítico con un modo de enseñanza mayéutico, este deja de ser un instrumento o algoritmo para transformarse en un modo de vida, una actitud y que implica una transformación subjetiva al ser transmitido o incorporado⁸. Allí el docente deja de ser un referenciador de información y erudito para ir más allá y acompañar al estudiante en un proceso de conocimiento y cuidado de sí mismo y de los otros,

⁸ Con Henao (2008), consideramos que el método como actitud hace referencia a un “camino, un trayecto, o un modo de acceder en la búsqueda del saber [...] La actitud ‘es pues una disposición del espíritu que se muestra en lo que hacemos, decimos y pensamos, ya que tiene un componente discursivo y otro de comportamiento, y ambos conforman lo que también podríamos llamar una posición’ (Lerner y Gil, 1999)” (p. 24).

además de un aprendizaje teórico sobre el conocimiento que ya está formalizado sobre la psicología.

Lo anterior, haría referencia a un modo de enseñanza analítico, que tiene en cuenta la información, pero también la formación, la cual tiene que ver con el modo Mayéutico, basado en la propuesta Socrática de acompañar al otro en el proceso de dar a luz a sus propias ideas y así generar conocimiento y transformaciones subjetivas a partir de unas técnicas puntuales para tal propósito. Lo anterior será un referente fundamental en la investigación en tanto consideramos que como modo de enseñanza puede favorecer una actitud analítica en el psicólogo que se puede ver reflejada en sus intervenciones en contextos como las organizaciones y en prácticas como la selección y el desarrollo de personas, y que irá incorporando el futuro profesional.

El actuar del psicólogo en la organización tiene amplios puntos de encuentro con otras disciplinas, especialmente con la administración y el *management*, ya que es un campo que originalmente pertenece a estas, pues este profesional fue encontrando cabida a partir de hitos históricos como lo fueron los experimentos de Elton Mayo en una fábrica para evidenciar *cambios comportamentales* en un grupo de operarias (Gil, s.f.).

Esto también puede mirarse desde otra perspectiva: en ocasiones, las labores de este profesional pueden transformarse debido a la influencia de la administración y el pedido de la lógica administrativa que se basa en la posibilidad de medir, controlar, planear y verificar, dejando de lado el actuar propio del método clínico de la psicología que implica una prevalencia del caso por caso, el valor que se da a la singularidad, la escucha de lo implícito – o formaciones de lo inconsciente, diremos con el psicoanálisis-, el cuidado de sí y del otro, entre otras características. Se ha venido dando paso a acciones enfocadas a la estandarización, el diagnóstico, el encasillamiento, la planeación, predicción y control de la conducta, brindar protocolos y guías de acción para obtener algunos resultados, buscando inducir al nuevo empleado a la organización para generar su adaptación a la misma, cediendo ante la angustia que puede generar al interior de la organización la complejidad humana. Lo anterior nos permite preguntarnos, ¿Cuál es entonces el aporte del psicólogo en las organizaciones si su método se desdibuja al entrar en contacto con el pedido de la institución? ¿Por qué sucede esto?

Asimismo, es común escuchar el prejuicio de algunos estudiantes de psicología y personas en el medio de la gestión humana, que la psicología organizacional es el campo más sencillo porque consideran que no requiere de la mirada clínica, sin embargo, es una interpretación errónea en tanto se ha confundido el método clínico –propio del psicólogo, como se indicó líneas más arriba- con el campo clínico. De esta manera, en ocasiones es común que las personas piensen que aspectos como el aparato psíquico, la personalidad, los conflictos, los procesos psicológicos, e incluso, la psicopatología, no estarán presentes en dicho campo de aplicación o más bien, que el psicólogo no hace lecturas desde allí. Al respecto, Manrique y colegas (2016) indican que es posible realizar intervenciones en diferentes contextos, como por ejemplo, la organización donde se da prevalencia a la docta ignorancia⁹, al caso por caso –es decir, a lo singular-, la escucha, la comprensión, entre otros.

Consideramos que la disociación de la psicología organizacional del método clínico tiene graves efectos en el proceso formativo de este profesional, pues no se hace énfasis suficiente en la incorporación de un método (entendido como una actitud), en la comprensión del contexto y la posterior intervención, en la posibilidad de tener un pensamiento crítico y a partir de allí generar lecturas policausales. Más bien, hay un proceso de incorporación de conocimientos procedimentales sobre asuntos relacionados con competencias funcionales que no implican reflexiones profundas, sino que permiten al psicólogo actuar de determinada manera y contar con un conocimiento para hacer algo (una entrevista, determinar un sucesor, identificar un perfil de cargo), muestra de ello son los programas de posgrado en gestión humana, dirigidos en gran medida a psicólogos que se centran en aspectos instrumentales. Diremos, con Manrique, Lopera, Pérez, Ramírez y Henao (2016) que la clínica analítica de las organizaciones, favorece el uso de la mayéutica en tanto propende por los aspectos líneas más arriba enunciadas, de esta manera:

La aplicación del método clínico en las diferentes prácticas organizacionales propicia el cuidado del sujeto y favorece su desarrollo, sea individual, grupal o colectivo [...] consideramos que el método

⁹ Entendemos la docta ignorancia como el reconocimiento y aceptación de la “imposibilidad estructural del ser humano de conocerlo todo” (Manrique et al., 2016, p. 47), lo que permite generar una aproximación desde un sano escepticismo a los fenómenos, permitiéndose generar aprendizajes de los mismos.

clínico se opone a la mirada instrumental sobre el ser humano, deviniendo incluso en una especie de “antídoto” y favoreciendo la construcción de un saber y cuidado de sí colectivo. (p. 13)

Por su parte, las organizaciones pueden ser comprendidas como campo de tensiones y paradojas, donde hay presencia de la complejidad (Etkin, 2011; Henao, 2019) en tanto emergen fenómenos, no son estáticas, la contradicción surge constantemente a partir de dualidades, y donde hay una serie de elementos establecidos, pero también es posible generar efectos transformativos a partir de acciones locales, por ejemplo, a partir del actuar de un psicólogo que cuestione el porqué de ciertas prácticas, que acompañe la toma de decisiones y que a partir de sus lecturas de los fenómenos singulares y colectivos, permita cuidar el sujeto, pero también la empresa.

En este contexto es posible actuar desde una perspectiva mayéutica, donde se generen intervenciones desde la psicología y su mirada comprensiva, propendiendo al despliegue de potencialidades, el bienestar subjetivo, la toma de consciencia sobre la propia responsabilidad, el cuidado de sí mismo y de los otros, entre otros. Así, la mayéutica en las organizaciones

Permite analizar contextos y situaciones, potenciar lo que cada sujeto y en general la empresa puede dar, así como detectar lo que puede cambiar y lo que es importante conservar; todo ello mediante una posición de escucha y de diálogo para dialectizar posiciones, construir de manera participativa saberes formales e informales y dirimir conflictos. (Gil, s.f. p. 26)

Como son diferentes los contextos de acción en las organizaciones, y el actuar del psicólogo encuentra cabida en diversos entornos, se tomarán como referencia los procesos de selección y desarrollo en las organizaciones, en tanto conglomeran la mayor cantidad de profesionales como campo de acción en el contexto organizacional, por ejemplo, el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC) en su estudio Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano¹⁰ (2010), indica que el área de mayor interés para formación de posgrados por parte de estos profesionales, es la psicología organizacional y donde el 30,6% de los encuestados, se dedicaban a este campo, siguiéndole la psicología clínica.

¹⁰ Esta investigación, consistió en un modelo descriptivo correlacional, donde se recolectó información a partir de la experiencia de 4576 psicólogos de Colombia (Colegio Colombiano de psicólogos, 2010).

De igual manera, resulta relevante considerar esta investigación en dicho campo de aplicación de la psicología porque las labores de este profesional implican un encuentro directo con la subjetividad, con la contradicción, son acciones que no pueden ser estandarizadas y que requieren de un análisis crítico, pero también de una postura teórica y metodológica clara, que posiblemente fue adquirida al lado de un maestro, en este caso, mayéutico y que implicará un marco de acción también desde allí, con unas diferencias y unos efectos particulares.

De este modo, la presente investigación será llevada a cabo desde la perspectiva de la psicología, haciendo uso de la hermenéutica analítica, pues abogamos por el análisis y la comprensión del caso a caso, la escucha de un discurso y su lógica particular y su posterior interpretación, siendo coherentes con la objeción que hacemos a las pretensiones de estandarizar, medir y controlar el comportamiento y pensamiento humanos, comprendiendo también las posibilidades de acción que tiene el psicólogo desde la investigación, ejemplo de ello es cuando se realiza una entrevista que permite en el entrevistado generar algunas preguntas o cuestionamientos sobre la temática abordada, generando allí una transformación en varias vías: en el entrevistado, en el entrevistador y en el cúmulo de conocimiento. Así, ponemos en práctica la propuesta por la que abogamos en la presente investigación.

Es entonces debido a dicho rastreo de información, y a las inquietudes que se plantearon anteriormente, que se decide emprender una investigación con el objetivo de articular las experiencias formativas y prácticas laborales, desde una perspectiva comprensiva, así que ¿cuáles son los efectos del modo de enseñanza mayéutico en algunas prácticas de psicólogos en áreas de selección y desarrollo de la ciudad de Medellín?

1.2 Objetivos

1.2.1 General

- Analizar los efectos que tiene el modo de enseñanza mayéutico en algunas prácticas de psicólogos de gestión humana en los procesos de selección y desarrollo de la ciudad de

Medellín a través de entrevistas semiestructuradas y un análisis hermenéutico del discurso con el propósito de esbozar una reflexión sobre la formación analítica de psicólogos.

1.2.2 Específicos

- Analizar desde una mirada hermenéutica las percepciones de algunos psicólogos de la ciudad de Medellín sobre la relación existente entre los modos de enseñanza mayéuticos y algunas prácticas de selección y desarrollo de personal, las cuales serán recolectadas a partir de entrevistas semiestructuradas.
- Describir algunos dispositivos analíticos a partir de los cuáles se expresan los modos de enseñanza mayéuticos en el proceso de formación de algunos psicólogos de la ciudad de Medellín.
- Caracterizar los principales efectos que tiene el modo de enseñanza mayéutico en algunas prácticas de gestión humana de selección y desarrollo de personal de algunos psicólogos que trabajan en gestión humana.

1.3 Metodología

1.3.1 Tipo de estudio

La investigación cualitativa, tiene como objetivo dar a conocer fenómenos sociales desde una aproximación comprensiva, teniendo en cuenta sus particularidades y dinámicas (Bernal, 2010; Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En este enfoque, se da prevalencia a aspectos singulares del fenómeno investigado, prefiriendo hallar elementos informativos en vez de verificarlos y siendo posible que emerjan hipótesis a medida que se va desarrollando el proceso investigativo y donde cada hallazgo dará pie a nuevas investigaciones (Sandoval, 1996). De esta manera, la investigación cualitativa tiende a establecerse a partir de un proceso inductivo, donde se parte de datos o información particular (el caso por caso) que luego al ser analizada, permitirá establecer teorizaciones más generales (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010).

El enfoque cualitativo, da un lugar preponderante a la subjetividad tanto del investigador como de los participantes de la investigación, lo que permite “Describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 11). Las investigaciones cualitativas, podrán entonces ser llevadas a cabo a partir de diferentes métodos: la etnografía, la fenomenología, la genealogía, la hermenéutica, entre otros, donde es fundamental el encuentro del investigador con los participantes y es a partir de la interacción allí generada, se realiza la aproximación al fenómeno en sí y se genera el acto interpretativo.

La presente investigación se llevó a cabo desde la perspectiva cualitativa, en tanto buscó generar una aproximación a través de un análisis discursivo a los relatos de diferentes psicólogos en pro de describir las relaciones que se establecen entre el proceso formativo desde una perspectiva mayéutica y los efectos que esto tiene en las prácticas profesionales de estas personas. Así, es fundamental el contacto directo con los sujetos de investigación, donde no hay una estandarización de datos cuantitativos ya que la riqueza del fenómeno a investigar surge a partir de la comprensión del caso por caso.

1.3.2 Método: Hermenéutica

La hermenéutica como interpretación, al igual que la mayéutica tiene sus orígenes en Grecia Antigua (Ferraris, 1988; Ferraris, 1998) donde se comenzó a realizar dicha actividad con el fin de encontrar la forma en que los griegos debían actuar como ciudadanos descifrando mensajes de oráculos, textos, cuentos, poemas y la tradición oral. A través de la historia, el arte de interpretar ha tenido variaciones y modificaciones, siendo principalmente aplicada en las llamadas ciencias del espíritu (Ferraris, 1988; Ferraris, 1998). Posteriormente, la hermenéutica fue ampliamente usada en el marco religioso, buscando realizar el análisis de textos sagrados y más adelante, permitió realizar aproximaciones a la literatura (Arraez y Moreno, 2006)

La hermenéutica es definida como la interpretación de discursos escritos y hablados, lo que implica una fase inicial de comprensión de elementos que pueden surgir de manera explícita, pero también y justo como el psicoanálisis lo plantea, haciendo un análisis de indicios y signos. “La

hermenéutica ha sido tradicionalmente un método de análisis e interpretación de discursos *escritos*. (Ramírez et al., 2017, p. 77). Ferraris (1998) hace una exploración del concepto, indicando que puede tener 5 acepciones: 1. Interpretación de símbolos universales, realizada por humanos, pero también por animales, 2. Relacionar expresiones particulares (de una cultura, de un grupo de personas, entre otros) con símbolos universales para así facilitar su comprensión, 3. Interpretación como ejecución de un acto, actuación o espectáculo, 4. La explicación de arte críptico que no se comprende, 5. Interpretación como comprensión de una realidad externa al que ejerce el acto interpretativo y 7. Como desenmascaramiento de la realidad. De este modo, consideramos que la interpretación puede ser entendida como **comprensión** y puede llevarse a cabo en diferentes contextos y a partir de un encuentro con una realidad distinta a la propia que puede ser un sujeto, un texto o un discurso.

Por ejemplo Beauchot (1989) indica que Freud tiene una actitud hermenéutica en el proceso de creación del psicoanálisis que guiaba sus teorías sobre el hombre, permitiendo así generar una actitud comprensiva que posteriormente le permitió establecer teorizaciones sobre el aparato psíquico, generando que el psicoanálisis sea comprendido como una *ciencia hermenéutica*, ejemplo de ello es la interpretación de los sueños, donde la misma palabra *interpretación* permite entender el propósito de dicha propuesta, puesto que a partir de la narración que el paciente hace de un sueño – asociación libre- es posible aproximarse al inconsciente a través de la aparición de signos, símbolos e indicios que dan cuenta del mismo. De este modo, “el procedimiento metodológico de Freud es la interpretación de los impulsos inconscientes a través de los datos que sobre ellos ofrece la conciencia como “transformados” o “traducidos” en lenguaje simbólico”¹¹ (Beauchot, p. 94).

Diremos entonces que todo comportamiento humano puede ser interpretado a partir de diferentes signos, así entendemos que la hermenéutica:

Es interpretación [...] en cuanto a que no solo atiende a los enunciados verdaderos o falsos, sino a la analogía, y siguiendo a Freud, no solo a las palabras sino a las acciones, pudiendo llamarse “texto” a un conjunto de signos muy diversos. Ahora bien, el objeto propio de la hermenéutica es el símbolo, por su multivocidad. (Beuchot, 1989, p. 39)

¹¹ Comillas del original.

De este modo, en la investigación en curso se buscó realizar una aproximación a las experiencias que emergen en el discurso de algunos psicólogos organizacionales, teniendo en consideración aquello que verbalizaron a partir de algunas preguntas realizadas en entrevistas, pero también identificando aquellos elementos manifiestos que se entrevén y hacen referencia a un discurso implícito, favoreciendo así la comprensión del problema investigativo. Para analizar esta información, se llevó a cabo un proceso de triangulación donde se tuvo en cuenta: aquello que emerge en el discurso del hablante, las categorías de análisis (teoría) y algunos comentarios de los investigadores.

1.3.3 Técnicas de obtención de información

Comprendemos la entrevista como “una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados) [donde] se logra una comunicación y la construcción conjunta de significado respecto a un tema” (Sampieri, Collado y Baptista, 2010, p. 418).

Las entrevistas semiestructuradas cuentan con una serie de preguntas que permitirán generar un diálogo enfocado en la temática a investigar, sin embargo, estas preguntas actúan como una guía, ya que en la conversación generada pueden emerger aspectos sobre los cuales sea valioso profundizar. El propósito de las entrevistas fue “obtener respuestas sobre el tema, problema o tópico de interés en los términos, el lenguaje y la perspectiva del entrevistado, por lo que el entrevistador debe escucharlo con atención y cuidado. Nos interesa el contenido y la narrativa de cada respuesta” (Sampieri, Collado y Baptista, 2010, p. 420).

En el caso puntual de la investigación en curso, se diseñaron unas preguntas que fueron pretextos para generar conversaciones con los entrevistados, generando diálogo y también permitiendo generar una exploración a la subjetividad de los entrevistados. Como la entrevista se da en el campo discursivo, allí en el intercambio de significantes, fue posible también la emergencia de la reflexividad o una transformación del universo de sentidos que el entrevistado y el entrevistador han

construido, constituyéndose en un espacio donde también se pudo generar modificaciones respecto a las percepciones sobre el tema abordado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

1.3.4 Participantes (Población y muestra)

Para la presente investigación, se tomó como base la población de psicólogos organizacionales de la ciudad de Medellín, que se constituyeron en una muestra de expertos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), es decir, personas que cuentan con un conocimiento significativo que genera valor en la investigación. Estas personas, son egresados de programas de psicología de instituciones educativas del Valle de Aburrá y trabajan en las áreas de selección y desarrollo de personal en organizaciones de los sectores financiero, de servicios y el sector asegurador.

CAPÍTULO II

Referentes conceptuales

2.1 El concepto formación

En Grecia Antigua se hace fundamental para los ciudadanos forjar un modo de ser que les permita constituirse en seres que cuenten con determinadas actitudes, comportamientos y valores para poder desempeñar la función social que les corresponde –por ejemplo, gobernar la ciudad-¹² e ir incorporando gradualmente la cultura, dejando así de ser bárbaros para ser auténticos ciudadanos, existiendo además imperativos orientados a ser héroes y guerreros de honor (Díaz, 2001; Luzuriaga 1959; Jaeger, 2012).

¹² Nos referimos aquí a la Época Clásica en Grecia y Roma que toma lugar entre los siglos X a. de C. y V d. de C. ya que allí se rastrean los orígenes de la cultura occidental (Luzuriaga, 1959).

En este proceso, los griegos contaban con la tutoría de un maestro que los guiaba y les enseñaba unos conocimientos y habilidades profesionales (*techné*) además de unos valores que se materializaban en preceptos de conducta que propendían a la obtención de la *areté* o virtud (Jaeger, 2012; Luzuriaga, 1959), así transitaban entre espacios para aprender tiro con arco y flecha, artes musicales, poesía y oratoria –entendiendo que la tradición literaria era uno de los principales vehículos en la incorporación de valores- y otros espacios enfocados en adquirir la virtud (Jaeger, 2012; Luzuriaga, 1959)¹³.

Jaeger (2012), realiza una indagación sobre el concepto de educación en su texto *Paideia*, allí indica que esta es uno de los pilares de la vida en sociedad, estableciéndose en los cimientos de la cultura, ya que permite su transmisión e incluso su modificación. De este modo, “la educación es una función tan natural y universal de la comunidad humana, que por su misma evidencia tarda mucho tiempo en llegar a la plena conciencia de aquellos que la reciben y la practican” (Jaeger, 2012, p. 19,). La educación conlleva una enseñanza de habilidades profesionales, pero también implica una inmersión en contextos artísticos, deportivos y una reflexión sobre el propio ser. Jaeger, considera que la formación implica entonces “la creación de un tipo ideal íntimamente coherente y claramente determinado” (2012, p. 19). Es así como podemos identificar en la cultura griega, una de las acepciones iniciales al concepto *Formación* como un proceso a partir del cual se buscaba que el individuo adquiriera algunos saberes y conocimientos, pero también que comenzara a realizar una serie de indagaciones sobre sí mismo, especialmente sobre sus propios valores, costumbres y pasiones siendo esencial la dimensión espiritual:

Incluso la naturaleza corporal del hombre y sus cualidades pueden cambiar mediante una educación consciente y elevar sus capacidades hacia un rango superior. Pero el espíritu humano lleva progresivamente al descubrimiento de sí mismo, crea, mediante el conocimiento del mundo exterior e interior, formas mejores de la existencia humana. La naturaleza del hombre, en su doble estructura corporal y espiritual, crea condiciones especiales para el mantenimiento y la transmisión de su forma peculiar y exige organizaciones físicas y espirituales. (Jaeger, 2012, p. 3)

¹³ Dilthey (1942) Nos amplía “La preparación musical y la gimnastica se hallan unidas en la paideia para este fin común: la bella conformación de toda la persona, el desarrollo de la energía guerrera y amante de la vida lo cual constituye el ideal educativo de estas politein”. (Sin página).

El concepto *areté*, cobra gran relevancia en la cultura griega siendo el centro de los procesos educativos de la época, puede ser traducido como *virtud*, es decir, aquel ideal que perseguían los procesos educativos, siendo entonces el fin de los mismos, buscando que el ciudadano fuera noble, valiente, que lograra una armonía entre el buen y bello actuar, lo que implica que la *areté* no se pueda enseñar a partir de la instrucción en conceptos, sino a través del ejemplo (Jaeger, 2012).

De acuerdo con Gadamer (1991), el concepto formación es uno de los pilares del humanismo, encontrando orígenes en la época medieval, especialmente en el barroco. Este término, ha encontrado terreno fértil en la filosofía, donde diversos pensadores se enfocaron en reflexionar sobre el mismo. Kant (1724-1809) es uno de los filósofos que más se interesó por establecer reflexiones existenciales sobre la formación humana. En su texto *Pedagogía* (1991)¹⁴, se refiere al concepto de educación, que implica la formación (*Bildung*) y los cuidados (*Wartung*)¹⁵. La educación permite al hombre aprender al lado de otro una serie de comportamientos sociales que se dialectizarán con sus disposiciones naturales, siendo esencial el despliegue de estas últimas en el proceso educativo. La disciplina, la comprende como aquello que permite que los hombres no sean bárbaros, sino que favorece la adquisición de una cultura para vivir en sociedad. Allí, encontramos entonces dos factores nodulares en la teoría Kantiana y que son retomados en la investigación en curso: *la necesidad del encuentro con el otro en el proceso formativo, y la importancia del despliegue de las disposiciones naturales, siendo estas usadas para el bien común*, ya que este es el fin de la formación (Kant, 1991). De igual manera, consideramos que otros elementos esenciales para la investigación en curso son: la formación como un proceso que tiene como base la libertad y es deliberado, es decir, implica una decisión y el ser humano tiene la posibilidad de desplegar sus potencialidades, siendo inacabado y estando en constante construcción.

De este modo, en Kant (1991) la formación no es concebida desde la lógica singular, sino que se escala a la humanidad, pues cuando un sujeto avanza en su propio proceso, es la humanidad la que también lo hace, postura a la cual nos adherimos. Adicionalmente, realiza una distinción entre el concepto de educación y adiestramiento, expresando que la educación implica enseñar al otro a

¹⁴ El texto original es de 1803, pero la edición que se consultó es de 1991.

¹⁵ En la obra, el autor no realiza una distinción precisa entre formación y educación, en las traducciones al español, los autores usan ambos conceptos como traducción de *Bildung*, sin embargo, traemos a colación esta noción debido a que en sus fundamentos encontramos aspectos esenciales para la definición de formación que usaremos más adelante ya que encuentran estrecha relación.

pensar teniendo en cuenta unas bases morales o principios, siendo el adiestramiento un proceso mecánico que busca que se actúe de determinada manera sin comprender las implicaciones éticas de ello. Resultan significativas las referencias que realiza el autor a la importancia que tiene en el proceso educativo la moral y la reflexión sobre principios y sobre el buen actuar, siendo este y la posibilidad de pensar los fines fundamentales de la formación. Gadamer (1991), se refiere al ascenso a la generalidad, donde el proceso formativo toma escena en un espacio particular, pero implica que se pongan en acto o en escena aspectos globales que implican una comunión con el colectivo. Al respecto, Ramírez (2012) habla de una responsabilización por el entorno; indica que, si cada uno se hace responsable de su propio proceso y de las consecuencias de sus actos, se genera una conciencia de la generalidad y de las posibilidades para ser un medio en el desarrollo del otro.

Hegel (1770-1831), de una manera similar, trae a colación el concepto alemán *Bildung*, traducido como formación, el que, en su teoría, tiene como principal propósito la adaptación del sujeto a la sociedad de la cual hace parte, siendo fundamental para el progreso social. Queremos detenernos un poco sobre este asunto, ya que consideramos que reflexionar sobre la formación de psicólogos tiene especial relevancia en tanto estos profesionales hacen parte de la sociedad y muy especialmente a partir de su quehacer cotidiano, pueden influir incluso en la constitución de otros sujetos, al respecto, el autor nos amplía que la formación “es el derecho infinito del sujeto, el momento esencial de su libertad: que el sujeto halle su propia satisfacción en una actividad o trabajo” (Hegel, 1980, p. 48). De acuerdo con Bernal (s.f.), este concepto de formación propuesto por Hegel permite al sujeto hacerse responsable de su propio proceso, construirse a sí mismo incorporando también el bagaje social y cultural, retomando el ideal griego donde el hombre se forma para pertenecer a una sociedad. Allí, en sus postulados, tiene especial preponderancia la relación con el contexto como fin último de la formación.

Además, encontramos en Gadamer (1991) una referencia a Hegel, donde indica que, en este último autor, el concepto *formación* implica dejar de lado algunas de las particularidades, para dar paso al pensar en comunidad, no sólo reflexionando sobre la conveniencia de un acto para el propio ser, sino también para la sociedad en la que se encuentra inmerso. Ramírez (2012) al respecto, indica que el libre albedrío también juega un papel fundamental en el proceso formativo, donde este implica que cada uno se haga responsable de su propio deseo, más que de las disposiciones

sociales o del deseo del otro lo que implica un proceso de introspección y conocimiento de sí mismo, además de elevar el nivel de consciencia sobre el propio deseo.

Por su parte, Gadamer (1900-2002) también aborda ampliamente este concepto, retomando los postulados de los autores anteriormente mencionados; indica que la formación se vincula con la cultura, donde las particularidades que tiene el ser humano van *tomando forma* a partir de su encuentro con el contexto, pero también se adquieren aspectos importantes para la vida misma, siendo fundamental ese encuentro con la alteridad y situando el surgimiento de este concepto en las ciencias del espíritu (Gadamer, 1991). Ríos (1995), indica que el autor resalta la dialéctica que debe establecerse entre la formación teórica (*tekne*) y práctica (*phronesis*), implicando una toma de conciencia del sujeto sobre la historia y el presente, lo que permite a este hacerse cargo de su propio proceso. Además de lo anterior, y siguiendo a Aristóteles, Gadamer (1991) indica que la presencia de un maestro y su guía puede permitir que las reflexiones establecidas entre la teoría y práctica se lleven a cabo para generar un buen vivir teniendo también en cuenta un ideal del hombre en el que el formando se desea convertir permitiendo así que haya una transformación en el modo de ser y modo de conocer (Ríos, 1995). Al respecto, Ramírez (2012; 2017) y Lopera et al. (2010) coinciden en la importancia que tiene el encuentro con el otro en el proceso formativo, destacando el rol que tiene otro más experimentado que hace las veces de maestro al guiar a quien se está formando.

También desde la Filosofía, Vargas, Gamboa y Reeder (2008), retoman a Heidegger (1889-1976) para proponer la formación como aquel proceso de exposición subjetiva, donde el sujeto puede desarrollar sus posibilidades, para que estas se pongan en manifiesto en un contexto determinado, a partir del lenguaje, permitiendo además un actuar ético y constituyéndose en fin en sí mismo e implicando unos efectos particulares en cada sujeto los cuales, por ejemplo, en un ámbito pedagógico, no pueden ser instrumentalizados o predichos con exactitud.

Foucault (1926-1984), se cuestiona sobre cómo el sujeto puede acceder a la verdad, retomando entonces la concepción Socrática del término *Hepimeleia Heautou* que se refiere a conocer y cuidar de sí mismo, establecer un proceso de transformación subjetiva que permita acceder a un modo de ser particular donde el sujeto conozca su verdad y actúe en consecuencia (Foucault, 2012). En este proceso formativo, no priman los conocimientos, sino las reflexiones que puede establecer el sujeto

sobre sí mismo, mostrándose acorde con la propuesta de Ramírez (2012), siendo fundamental el encuentro con un maestro que:

No es un educador en el sentido tradicional del término, que va a enseñar verdades, datos y principios [...], no es un maestro de la memoria [...], no se trata, entonces, en modo alguno de un trabajo e instrucción o de educación en el sentido tradicional del término, de transmisión de un saber teórico o una pericia técnica. En cambio, se trata efectivamente de una acción determinada, que va a efectuarse en el individuo, al que se tenderá la mano y a quien se hará salir del estado, del estatus, del modo de vida, del modo de ser en el cual se encuentra [Este maestro, es un filósofo]. (Foucault, 2012, p. 136)

De este modo, el término *ascesis* (*askesis*), permite al sujeto descubrir su propia verdad, siendo el cuidado de sí mismo un modo de vida que permite al sujeto concebirse como ser en construcción, y donde este volcar la mirada sobre sí, hará parte esencial del proceso formativo. Lopera (2016) relaciona la *ascesis* con la posibilidad de generar un proceso de cuidado de sí mismo y de los otros que genera posibilidades creativas para añadirse a la realidad o transformarla, siendo fundamental la idea de que este proceso “exige constancia, puesto que se busca una forma de alteración que consiste en asimilar gradualmente un modo de ser virtuoso, hasta convertirlo en un hábito, una parte del propio carácter (*ethos*). Implica ocuparse de sí” (Lopera, 2016, p. 225).

Así, diferenciamos el término formación de educación y pedagogía, prefiriendo hacer uso del primero, por las razones que expondremos a continuación. El término educación, de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española (2019) puede ser definido como “crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes; instrucción por medio de la acción docente”, definición que realiza hincapié en aspectos instrumentales en tanto se busca que el niño adquiera una doctrina específica a partir de seguir unas instrucciones que le brinda otro –docente, por ejemplo, lo que podríamos traducir en un modo de pensamiento único y específico. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) en sus Indicadores de Cultura para el desarrollo (2014), postula la educación como un aspecto fundamental que permite evidenciar avances o desarrollos en los países, retomando el derecho a la educación como aquella posibilidad que tienen los seres humanos de obtener ciertos conocimientos, siendo usualmente remitido el concepto al ámbito educativo que implica una adquisición puntual de los mismos.

El concepto pedagogía, derivado del griego *paidagōgía* y que de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española (2019), es la “ciencia que se ocupa de la educación y enseñanza, especialmente la infantil”, refiriéndose también a la destreza que tiene una persona para enseñar a otra. Dilthey (1944), remite la pedagogía al campo de la educación siendo una ciencia e indicando que su fin debe ser la *formación* del hombre. Vemos entonces allí, un asomo de la diferencia entre ambos conceptos, siendo la pedagogía, la “profesión del educador [y se constituye a partir de] el conocimiento de la historia de la enseñanza y de la teoría pedagógica” (Dilthey, 1944, pp. 12-13) y siendo la formación, aquel proceso mediante el hombre se desarrolla y logra hacer parte de una sociedad. Es debido a lo anterior, que, para la investigación en curso, preferiremos entonces el concepto formación en tanto implica el proceso de enseñanza, pero también la reflexión de sí y la posterior incorporación del sujeto en una sociedad.

De acuerdo con Venegas (2004), el término formación proviene de la palabra latina *forma*, e inicialmente se refiere a la cualidad observable que delimita la apariencia de un objeto, pero posteriormente es adoptado por la filosofía para definirse como “aquello que hace que algo sea lo que es” (Vargas, 2004, p. 16), remitiéndonos a lo más intrínseco de algo – o, más adelante, alguien – que puede devenir, lo que también se relaciona con la posibilidad de acción y movimiento a partir del *dar forma*. Ramírez (s.f.) al respecto, indica que es posible que en proceso formativo se genere una articulación entre el sujeto y el universo, generando conformidad siendo también conscientes de los deseos propios y del lugar propio en el mundo.

Por otra parte, Vargas (2004) también realiza una diferenciación con el concepto información, ya que usualmente se encuentran emparentados, indicando que “no es entonces de extrañar, que en el conjunto de las acepciones de formación se encuentre ‘informar’ en la idea de ‘in-formar’, es decir, de incorporar datos, ideas, información” (Vargas, 2004, p. 21), esta diferencia entre ambos conceptos será tomada como base para la investigación en curso en tanto propendemos por un proceso formativo de psicólogos, donde además la formación será un elemento que puede derivarse del proceso educativo y pedagógico, pero no necesariamente estará ligado al mismo. Flórez y Vivas (2007) amplían que:

Los conocimientos, aprendizajes y habilidades constituyen apenas medios para formarse como ser humano. La condición de la existencia humana es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual, capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad mediante el trabajo compartido y la reflexión filosófica sobre sus propias raíces. Formar a un individuo es facilitarle que asuma, en su vida, su propia dirección racional, reconociendo a los otros en mismo derecho y la misma dignidad [...] el concepto formación debe convertirse en criterio para enjuiciar las actividades escolares como pedagógicas, [esto implica que] todo modelo, estrategia, proyecto y acción educativa serán válidos y potentes pedagógicamente, si contribuyen a la formación humana del alumno. Esto quiere decir que, cuando nos disponemos a elaborar nuestros proyectos curriculares, tanto a nivel macro (diseño curricular, plan de estudios) como a niveles de intermediación y concreción (programa de la asignatura, plan de clase, la pregunta orientadora podría ser: ¿en qué medida este proyecto contribuye a que nuestros alumnos sean más inteligentes, universales, autónomos y fraternos? (p. 166)

Con Ramírez (2012) (2017) , Lopera (2016) y Lopera y colegas (2010) y recapitulando algunos aspectos de pensadores que nombramos anteriormente, diremos entonces que la formación desde una perspectiva analítica, que será la definición que tendremos en cuenta para la presente investigación, permite “el despliegue de las propias capacidades” (p. 9), siendo fundamental para ello el encuentro armónico con el otro, lo que puede permitir que se genere una transmisión por vía del lenguaje de aspectos culturales, afectos, que haya un proceso de reconocimiento pero también de cuestionamiento para que la persona favorezca la reflexión por sí mismo.

Es importante anotar, que consideramos que el proceso formativo comienza desde que el sujeto nace y a partir del encuentro con el otro comienza a establecer identificaciones con sus figuras representativas y va eligiendo gradualmente *qué forma quiere tomar* (Ramírez, 2012) en este proceso se da un despliegue gradual de potencialidades y como consecuencia directa de ello, se genera una necesidad por la responsabilización:

Que asuma su deseo, su destino y acepte ser responsable de lo que le ocurre; que deje de culpar (“responsabilizar”) a las circunstancias, a la vida, “los demás”, “los otros”, la sociedad, la familia, los padres, el conyugue, las autoridades, el jefe (siempre un amo). Esto implicaría admitir que hay una parte al menos de lo que le ocurre de la cual es responsable directo o activo, así la mayor parte de sus circunstancias le sean impuestas. (Ramírez, 2012, p. 48)

De igual manera, el despliegue de las capacidades implica una articulación con el medio y el entorno, lo que también implica una reflexión crítica sobre él mismo y sobre aquellos aspectos de este con los que no se comulga y distanciándose de los mismos, por lo cual esto podrá tomar lugar en espacios académicos, cuando los docentes favorecen la pregunta por el sujeto yendo más allá de contenidos curriculares y propendiendo a un pensamiento crítico; también tendrá lugar en otro tipo de espacios que nombraremos dispositivos que complementan lo reflexionado en el aula y combinarán propósitos cognoscitivos y ascéticos (por ejemplo, semilleros, grupos de investigación, asesorías individuales, participación en grupos de discusión, conversaciones con amigos o maestros, lectura de ciertos textos, entre otros). De este modo, comprendemos la formación como un proceso constante que implica la incorporación de un método, es decir, de una actitud, donde se privilegian “la escucha, la verbalización, el análisis, manejo de la transferencia y la interpretación” (Lopera, 2016, p. 311). En este proceso formativo, intervendrá también otro, otro que ya tiene este método incorporado en mayor grado y que permite que el formando:

Se apropie de una forma de proceder que le ayude a pensar por sí mismo, a analizar las situaciones, a encontrar sus respuestas, a expresarse, a desplegar sus potencialidades, y no a esperar que se le ofrezca una solución preconstruida de la que no ha sido partícipe. Esto potencia su dimensión “emancipatoria”: su capacidad crítica, su mirada atenta. (Lopera, 2016, p. 311)

Deseamos dedicar unas líneas más al concepto de dispositivo, ya que resulta esencial para la investigación en curso, teniendo en cuenta que además de los dispositivos para generar unos efectos específicos, es fundamental contar con el deseo del participante, ya que el desarrollo del espacio estará mediado por este (Lopera et al., 2010). Los dispositivos, podrán tener una serie de propósitos, fundamentales en su conformación y características. En primer lugar, tenemos los dispositivos con propósitos cognoscitivos, donde el foco está puesto en el conocimiento y en el saber formalizado. Los dispositivos transformativos, “buscan modificar la realidad sobre la que interviene, es decir, producir cambios, resolver una problemática, transformar un estado de cosas determinado” (Ramírez, et al., 2019, p. 16). Los dispositivos con propósitos ascéticos, como se mencionó anteriormente tienen como objetivo generar una “transformación subjetiva en aquellos con quienes se

interviene” (Ramírez, et al., 2019, 17), siendo fundamentales estos propósitos en las ciencias sociales y humanas en tanto permiten que haya un cuidado del sujeto, pero también una responsabilización por aquello que les acontece, generando una toma de conciencia.

Los propósitos formativos en los dispositivos son especialmente importantes en tanto buscan “una formación del sujeto en una profesión y oficio específico, diferente a la paideia que podríamos llamar una conformación de sí, incluida en los propósitos ascéticos. En este caso se trata de la formación en una profesión [...]. “Estos propósitos son en cierto modo intermedios entre los cognoscitivos y los ascéticos” (Ramírez, et al., 2019, p. 19). Estos dispositivos formativos, como se mencionó, podrán tomar lugar en las instituciones de educación superior, especialmente en aquellas que se encargan de formar psicólogos en tanto permiten que esté presente la dimensión que tiene que ver con el conocimiento, pero también es posible que, a partir de las reflexiones generadas, se propicie el volcamiento de la propia mirada hacia el interior, lo anterior en el marco de una formación basada en el método analítico.

El método analítico, será entonces para la investigación en curso, una macro categoría a partir de la cual serán comprendidos los otros conceptos que serán traídos a colación, ya que corresponde a nuestra apuesta teórica y existencial que implica los aspectos descritos líneas más arriba, teniendo en cuenta que “es preferible formarse con otros en lugar de hacerlo solo, y de igual manera, es conveniente ser aprendiz antes de ocupar el lugar de quien enseña o transmite a otros un saber” (Ramírez et al., 2017, p. 303), lo que también genera una comunidad, permitiendo que haya una construcción conjunta. Comprendemos entonces el método analítico como:

La aplicación del método científico a un discurso”, entendiéndolo que el discurso es “toda expresión de una estructura subjetiva (Lopera, 2010^a, p.136). Este método consiste en descomponer un fenómeno en sus partes constitutivas (Ramírez, 2012, ens 98, Lopera, 2010^a) y consta de cuatro procesos básicos no lineales: entender, criticar, contrastar e incorporar¹⁶

La formación en el método analítico no es para un campo específico de saber, sino que consiste en un modo de vida que permite una reflexión ética sobre el propio ser y sobre los propios actos,

¹⁶ Comillas y referencias del original.

aceptando la responsabilidad que se tiene sobre los mismos. Así, no es una propuesta exclusiva de la psicología, sino que, al constituir el método como una actitud, constituirá una forma de afrontar la existencia. La docta ignorancia, comprendida como la posibilidad de poner en suspenso los propios juicios y reconocer los límites propios respecto al saber, será entonces la base de los cuatro procesos básicos: entender, criticar, contrastar e incorporar, así:

Entender es captar la forma en que está expresado un discurso [...], criticar es comparar las diferentes partes del discurso entre sí y con otros discursos del mismo autor o de otros, con el fin de determinar su no-contradicción y su coherencia [...] contrastar es llevar un discurso a la práctica [...] e incorporar es la consecuente integración del método a la propia vida que realiza el sujeto que lo ha practicado. (Manrique et al., 2016, p. 46)

2.2 La formación de psicólogos en Colombia

Dilthey (1944), indica que en la Edad Media el conocimiento circulaba a partir de textos que eran socializados en centros de enseñanza que podrían concebirse como las primeras universidades, siendo la creación de la imprenta un hecho histórico para la libre circulación de textos, “una creación del espíritu científico, totalmente independientes de la Iglesia y del poder del Estado [...] allí hay una asociación libre entre maestros sobresalientes y alumnos que se reúnen en torno a ellos” (Dilthey, 1944, p. 157). Desde allí podemos identificar que las universidades han tenido como principal propósito generar y transmitir conocimiento desde un experto a otras personas que carecen del mismo, logrando también movilizar a los sujetos en pro de un espíritu de la época en la cual se sitúan, siendo en la mayoría de las veces, instrumentos de dominación del sistema que buscan dirigir las acciones de un grupo de sujetos en pro de unas acciones que favorecerán a la clase social dominante (Arcila, 2011). En América Latina, la situación es más crítica en tanto la psicología no es ajena a este fenómeno; aún hay una adaptación constante de las tendencias y patrones educativos norteamericanos (Peña, 1993).

De acuerdo con el Ministerio de Educación en su Ley 30 de diciembre 28 de 1992, la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de “las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional” (p.

1). En esta definición se observa que el proceso de educación superior, llevado a cabo en instituciones destinadas para ello, debería englobar los dos elementos que han estado presentes transversalmente en este texto: el conocimiento (formación profesional) y el saber (desarrollo de las potencialidades de manera integral), sin embargo, es común identificar que en las universidades se otorga mayor primacía al conocimiento, dejando de lado el saber o resolviendo este requerimiento con clases que responden a núcleos formativos comunes que puede que no tengan el impacto esperado.

El decreto 1527 de Julio de 2002 reglamenta los programas profesionales de psicología, disciplina que surge en el país a través de las contribuciones de Mercedes Rodrigo en la creación del Instituto de psicología aplicada donde se formaron los primeros profesionales en esta área (Peña 1993; Peña 2007; Ardila, 1998; Giraldo y Rodríguez, 1997). En dicho documento, se establecen las pautas para la formación en dicha disciplina donde también se hace hincapié en la importancia que tiene la formación en competencias técnicas y transversales; también se establece que uno de los campos de aplicación de la psicología es el organizacional, es decir, en las áreas de gestión humana de diferentes empresas, asunto que se retomará más adelante.

Cabe anotar, que la definición de psicología ha sido objeto de numerosas controversias, donde de acuerdo con el espíritu de la época y las concepciones teóricas dominantes, ha ido encontrando diferentes fundamentos que pueden hacer que esta se conciba como una ciencia natural o una ciencia del espíritu y donde se han ido definiendo diversos objetos de estudio, ejemplo de ello es la conducta, el comportamiento, el yo, la personalidad, entre otros (Lopera et al., 2010; Ramírez et al., 2017). A pesar de que reflexionar sobre dichos objetos de la psicología, excede el propósito de este texto, consideramos importante explicitar que comprenderemos la psicología como aquella disciplina que estudia el alma como cultura encarnada que consiste en:

Ese efecto entre la conjugación entre las instituciones sociales mediatizadas por el lenguaje, y un organismo biológico humano que vive un proceso de sujetación, de culturización. Entendemos esos dos órdenes (el cultural y el biológico) como dimensiones que se encuentran, se conjugan y dan por resultado una sola realidad: el alma. (Lopera et al., 2010, p. 259)

De este modo, las facultades de psicología, también pueden ser partícipes de este debate sobre el objeto de estudio de la psicología, tomando posición y enfocando sus planes académicos en

alguna tendencia particular – objeto de estudio- y apropiándose de metodologías específicas para transmitir dicho conocimiento.

De acuerdo con Arcila (2011), las universidades deben prestar atención a asuntos de esta índole en tanto constituyen el contexto en el cual cobra lugar el desarrollo social, y se refieren al contexto latinoamericano indicando que allí hay una gran cantidad de personas que podrían hacer parte de estos contextos de aprendizaje, siendo importante para generar un cambio sustancial en los programas de las universidades o facultades, que el gobierno disponga presupuestos y recursos para hacerse cargo de estas problemáticas, proponen además que es importante que hay posibilidad de tener maestros de tiempo completo especialmente en disciplinas básicas e investigativas, indicando además que es usual que cuando los estudiantes finalizan el primer semestre, es normal que el 70% no lo aprueben en tanto hay incompetencias para responder ante las exigencias universitarias y deficiencias docentes muy marcadas.

De acuerdo con Peña, (1993) la formación del psicólogo en Colombia ha estado marcada principalmente por las tendencias anglosajonas donde han imperado la aplicación de pruebas, la medición, el control de variables, la predicción de comportamientos gracias a la influencia de la medicina, con el objetivo de aumentar las posibilidades de empleabilidad de este profesional. Las investigaciones sobre la formación de psicólogo en Colombia son escasas y cuando existen son formuladas desde el ámbito de la psicología, usualmente están orientadas por los mismos autores que se constituyen en autoridades sobre el tema en el medio nacional y es recurrente que versen sobre la historia de dicha disciplina en el país, siendo análisis descriptivos orientados por universidades o gremios, siendo descriptivos más que análisis críticos sobre la pertinencia de los programas orientados, las metodologías de transmisión de conocimiento. Los trabajos de Telmo Peña son representativos (1993), (1993), (2009), (2007); también se destacan las contribuciones de Giraldo y Rodríguez (1997); Oviedo (2009); Oviedo (2010); Jaraba (2012); Ardila (2012).

Otras investigaciones respecto al contexto colombiano se encuentran enmarcadas en las competencias de los profesionales adscritos a alguno de los campos ocupacionales de la psicología y, a su vez, sirven de marco regulatorio para entidades que agrupan y agremian a estos profesionales y precisamente son postuladas por las mismas, tal es el caso del Colegio Colombiano de psicólogos

a partir de sus publicaciones que se pueden encontrar en sus servidores (Colegio Colombiano de psicólogos, 2013; Colegio Colombiano de psicólogos, 2014). La propuesta de Perez (2016), publicada por el Colegio Colombiano de psicólogos, también hace referencia a las competencias que requieren los psicólogos, especialmente aquellos que se denominan *analistas de la conducta*, recalcando la importancia que tiene hacer uso de técnicas enfocadas en la modificación conductual para identificar qué elementos son importantes para la formación de este profesional, postura de la cual nos diferenciamos en tanto allí hay una fundamentación instrumentalista para el proceder el psicólogo basada principalmente en la absorción de conocimientos, dejando de lado el proceso transformativo por medio del cual, por ejemplo se transmite una ética. Resulta interesante evidenciar que no se encontraron investigaciones sobre las competencias de una psicología comprensiva, lo que permite intuir la posición de esta entidad ante la formación de psicólogos.

Resulta relevante dedicar unas breves líneas a la noción de entrenamiento, presente en investigaciones sobre la formación de psicólogos, especialmente en aquellas escuelas enmarcadas en la psicología basada en la evidencia influenciadas por instituciones norteamericanas como por ejemplo la Asociación Americana de Psicología (APA), donde se toma el modelo usado en la medicina como estrategia pedagógica, y que se enfoca en el uso de protocolos, *test*, la adopción de estrategias presentadas en modelos teóricos científicos, inventarios, uso de guías en compañía de un experto, donde se busca primero observar lo que este hace y luego, reproducirlo, disminuyendo las posibilidades creativas y conversacionales, sin brindar importancia al diálogo, la escucha y construcción conjunta y enunciando la relevancia de contar con títulos de posgrado para poder ejercer la psicología clínica. Estas investigaciones, usualmente son desde la perspectiva de la psicología basada en la evidencia, psicología de la salud, entre otros y son avaladas por la Asociación Americana de Psicología (APA), donde se encuentran los trabajos realizados por Scheel, Stabb, Cohn, Duan, & Sauer, (2018), Klepac y colegas (2012). Lo anterior, responde a un interés de convertir o posicionar la psicología como ciencia.

A la noción de entrenamiento se contrapone el concepto *formación*, que más adelante para fines investigativos será comprendido en el campo puntual de la psicología, que como ya se men-

cionó líneas arriba, encuentra raíces en la filosofía a partir de los trabajos de Foucault (2012), Ramírez (2012), Nussbaum (2001) Morin (2001), Gadamer (1991) Rousseau (1980), entre otros autores que serán retomados posteriormente para establecer nuestros referentes conceptuales.

Ríos (1995), se refiere a través de su revisión documental aborda el concepto de formación en la propuesta Gadameriana, postulando entre muchas otras cosas interesantes que este concepto es posible comprenderlo desde dos dimensiones: hay un saber práctico y un saber teórico que se complementan, argumenta, además, que se requiere de la relación entre un maestro y un discípulo para dicha formación. Cuando un proceso se limita a la enseñanza o aprendizaje de las técnicas para hacer algo (saber teórico), no hay una incorporación o un apropiamiento de aquello que es transmitido, fundamental en el proceso de formación de psicólogos.

Quiceno (1995), a partir también de una revisión documental, retoma el concepto de formación en Rousseau, expresando que en este autor es fundamental la libertad para poder llevarse a cabo el acto formativo, siendo incluso importante su propia experiencia autodidáctica para aprender, ya que esto generó algunas bases a su teoría, donde además realiza una diferenciación clave entre formación e instrucción, comprendiendo la primera desde una mirada holística que implica favorecer espacios de aprendizaje de escritura, lectura, pero también implica una ética, una reflexión sobre los valores y formas de vida.

Vargas, Gamboa y Reeder (2008) en su texto *La humanización como formación*, presentan el resultado de una investigación que implicó una búsqueda documental activa sobre el concepto en la filosofía, pero también un ejercicio práctico de aplicación de algunos presupuestos en el ambiente académico. Reflexionan sobre la formación en filosofía de cara a las particularidades de la era actual, resultando esencial el pensamiento crítico, la argumentación, los valores, la prevalencia de la subjetividad y la relación que se establece entre maestro y discípulo.

El grupo de investigación *el método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas*, constituido por miembros de la Universidad de Antioquia y EAFIT, ha contado con una línea de investigación sobre la aplicación del método analítico en la educación, reflexionando sobre las alternativas de potencializar las posibilidades subjetivas, encontrando también integración con

otras líneas de trabajo como, por ejemplo, la línea sobre salud psíquica o gestión humana. Entre los trabajos investigativos del grupo, se encuentran las propuestas de Ramírez, (2012); Lerner y Gil (2006); Henao, Lerner, Gil, Esteban (2012); Henao (2008); Lopera (2000), (2006), (2009), (2016); Lopera et al. (2007); Lopera et al. (2008); Gil et al. (2004); Manrique et al. (2016). A partir de los trabajos mencionados, las discusiones llevadas a cabo y las reflexiones constantes, consideramos que *la formación es un proceso de despliegue armónico del ser*, que es transversal –es decir, que dura mientras este quiera y se disponga a ello-, puede ser de carácter gradual, implica una ética particular, y se lleva a cabo en común-unidad, donde los conocimientos formalizados son importantes, pero pasan a un segundo plano cuando se va incorporando un modo de vida particular. Cuando hablamos de despliegue armónico se trata de un despliegue singular que guarda correspondencia con los demás, con el entorno, es decir que no se trata de un despliegue subjetivo por encima de los otros, esto es, un individualismo a ultranza.

Investigaciones en países como Argentina o España sobre la formación de psicólogos son más comunes debido a que allí esta disciplina tiene una mayor tradición y reconocimiento enfocándose principalmente en reflexionar sobre el contexto de acción actual desde la perspectiva psicológica, donde son relevantes los trabajos desde la perspectiva psicológica de autores como Peiró (2003); Klappenbach (2014); Fernández y Santoya (2017). Para el caso mexicano, se encuentran también investigaciones relevantes propuestas por Zanatta y Camarena (2012); Macotela (2007), Cuevas (2005). Particularmente, en el trabajo presentado por Macotela (2007), se retoma la aplicación de un modelo de intervención en psicología educativa, que permite identificar como aspectos fundamentales para la formación de psicólogos el modelo científico, el rol del docente y la posibilidad del estudiante participar activamente en el proceso formativo. Zanatta y Camarena (2012) realizan una revisión del proceso de desarrollo de la psicología en México, indicando que el curso que ha tomado dicho saber responde a coyunturas sociales, políticas y económicas del país. Cuevas (2005), presenta a partir de una experiencia vivida con un grupo de estudiantes, los efectos que tiene el otro –es decir, la alteridad- en el curso de estudios profesionales, evidenciando que a pesar de que el encuentro con el otro se da a partir de un propósito compartido y no de manera espontánea, favorece el desarrollo de potencialidades.

En Colombia, como se mencionaba anteriormente, las publicaciones usualmente van en la vía de identificar cuál ha sido la historia de la formación en psicología, más que reflexionar sobre el proceso formativo como tal. Manrique y colegas (2016) en su libro: *Clínica Analítica de las organizaciones*, presentan los resultados de una investigación cualitativa, donde se realizó una amplia revisión documental, pero también una serie de entrevistas y grupos de discusión, proponiendo una alternativa para favorecer los puntos de encuentro entre el método clínico -propio de la psicología- y la gestión humana que es nombrada precisamente Clínica analítica de las organizaciones. A pesar de que no se centra exclusivamente en la formación de psicólogos, consideramos que es relevante mencionarlo en tanto dialectiza la clínica como método de la psicología y la gestión humana como campo posible. Esta propuesta, se articula en gran medida con la mayéutica, postura a la cual nos adherimos y consideramos pertinente, teniendo en cuenta que:

La mayéutica se constituye en un paradigma del análisis del discurso cuyos efectos tienen repercusiones en la actitud del sujeto respecto a su relación con el conocimiento, aceptando que el saber es perfectible y que el ser humano es falible e incapaz de abarcarlo completamente a pesar de los grandes avances metodológicos y científicos, por lo cual ha de estar atento a sus prejuicios, esto es, a sus saberes previos no analizados, con el fin de analizarlos y contrastarlos con la realidad (método analítico), para convertirlos en presupuestos, puntos de partida indogmáticos, que pueden modificarse cuando sea conveniente de acuerdo con una situación concreta. (Manrique et al., 2016, p. 49)

En dicho texto, también se presenta una propuesta de formación que implicaría la docta ignorancia y la intuición, además de la responsabilización de la persona que se está formando con el fin de que se haga cargo de su proceso de desarrollo, el cual es gradual y conlleva una adquisición de conocimientos, habilidades y una transformación en el modo de ser (Manrique et al., 2016).

Orejuela y colegas (2013) en su investigación *Inserción laboral de jóvenes: el caso de los psicólogos bonaventurianos*, postulan que el objetivo de la educación no debe ser prepararse para el trabajo, sino que la educación es un fin en sí mismo donde no se debe ceñir a brindar competencias técnicas, sino también generar una construcción de la identidad de quien se está formando a través de una socialización de la disciplina, asistencia a actividades por fuera de las clase, contacto con profesores y participación en actividades de prácticas. En dicha investigación, se aplicó un

cuestionario a jóvenes de una universidad privada de Cali para comprender cómo ha sido la inserción laboral de jóvenes psicólogos, evidenciando que hay algunas condiciones en el contexto colombiano que complejizan el acceso a empleos dignos, pero también se resalta que la historia personal de cada egresado de psicología que influirá en el proceso de inserción.

Robledo, en una línea de trabajo similar (2008), en su investigación documental sobre *Formación de psicólogos y psicólogas en el contexto colombiano*, realiza también una descripción de variables en Colombia que complejizan la formación en esta disciplina, entre las cuales se encuentran el conflicto armado, la crisis humanitaria y de derechos humanos, la exclusión social, entre otros. Además, indica la autora que para las instituciones educativas, el desafío no sólo está en saber leer e interpretar dicho contexto, sino también las exigencias de entes como la Asociación Americana de Psicología (APA), la Federación Europea de Asociaciones de psicología; sin embargo, la posición de la autora es que la formación de psicólogos debe: “instalar la pregunta; desarrollar un conocimiento histórica y geográficamente situado; reconocer nuestra capacidad de movernos en distintos contextos de la producción de conocimientos y de saberes; y, por último, estimular nuestra actitud compasiva” (Robledo, 2008, p. 14).

Moreno (2011) por su parte, en el artículo reflexivo *Cuatro principios fundamentales para la formación de psicólogos* retoma la ley 1090 de 2006, donde se realizan una serie de propuestas para regular la práctica y ejercicio del psicólogo en Colombia y el autor las considera de especial importancia: el fomento de la sensibilidad social, que implicaría formarse en el paradigma de la complejidad para comprender los fenómenos sociales; la responsabilidad que tiene la academia para crear ambientes que despierten el pensamiento crítico que implica una reflexión sobre principios, más que una repetición de estándares; la transmisión de una ética que permita que los psicólogos actúen de manera responsable en el día a día y haciéndose conscientes de los efectos de sus acciones y finalmente la formación en investigación para aproximarse al contexto social.

Angulo (2011) realizó en la ciudad de Bogotá un estudio descriptivo exploratorio donde a partir de una entrevista semiestructurada, donde se indica que los docentes que participaron en la investigación usan metodologías que tienen como objetivo favorecer el aprendizaje significativo

de los estudiantes desde la participación en foros, debates, seminarios, guías de trabajo, exposiciones y clases magistrales. Lo anterior es fundamental, ya que hace referencia a las experiencias que han tenido los docentes de psicología, lo cual es relevante para la investigación en curso en tanto las estrategias usadas por cada docente, son expresiones del método usado por ellos.

Resulta relevante que, en la búsqueda bibliográfica, no se encontraron referencias directas a reflexiones o investigaciones sobre la formación de psicólogos organizacionales, entendiéndola como una aplicación de la psicología que requiere ciertos saberes, habilidades y actitudes para desempeñarse en dicha área. En el campo de la psicología organizacional, la gestión humana, las relaciones industriales, entre otros.¹⁷ La mayoría de trabajos se han enfocado en los modelos de competencias y su aplicación en estas áreas, llevados a cabo desde la óptica administrativa tal como los estudio de Roe (2003); Uribe, Aristizabal, Barona y López (2009); Arteaga (2015); Herrera, Restrepo, Uribe y López, C. (2009), entre otros.

Gil (s.f.), en su texto *Psicología organizacional: un diálogo entre administración y psicología para pensar e intervenir el mundo del trabajo*, propone al psicólogo organizacional como mediador, asunto que desarrollaremos más adelante a profundidad, ya que nuestra propuesta es acorde a lo presentado por la autora, tiene que ver con el rol que puede asumir este profesional independientemente de su cargo o de las funciones que deba desempeñar, donde el proceso formativo es esencial en tanto le permite desarrollar habilidades como lo son la interacción comunicativa, la coordinación de grupos, fundamentado en un proceso de transformación subjetiva que tiene como base la docta ignorancia, la escucha de elementos manifiestos y latentes, con capacidad de interrogar y argumentar se pueden desarrollar a partir de un proceso formativo basado en la clínica, relacionada estrechamente con la mayéutica.

En la indagación por aquellas investigaciones o estudios sobre el rol del psicólogo en las organizaciones y su quehacer cotidiano, sí es posible encontrar un interés investigativo al respecto, principalmente enfocados estos textos en delimitar o brindar un campo de acción concreto al rol de estos profesionales, tal es el caso de estudios como el presentado por Orozco y colegas (2013) que

¹⁷ A pesar de que hay una diferencia conceptual e histórica entre los términos, para efectos de la presente investigación los usaremos de manera indiferenciada.

constituye en una investigación documental sobre la gestión humana y la labor del psicólogo; el trabajo de grado para optar por el título de psicólogos de Majul y Gamarra (2010) donde realizan un estudio descriptivo no experimental donde a través de una encuesta se buscó describir cuál era el rol del psicólogo en empresas de la ciudad de Cartagena, se presentan además casos similares de investigación en otros rincones del país. Álvarez y colegas (2018), también se enfocan en hacer una revisión de la literatura existente sobre gestión humana y proponen focos de actuación de acuerdo con los diferentes subsistemas de esta área. Consideramos que dichos estudios son importantes en tanto permiten acotar las responsabilidades de este profesional, sin embargo, también evidenciamos que es necesario trascender dichos objetivos en tanto hay otras preguntas que vale la pena sean abordadas y pueden brindar mayor aporte a la discusión sobre este tema.

Resulta también relevante la investigación sobre *Gestión humana de orientación analítica* (Pérez y Lopera, 2013), planteada desde la perspectiva administrativa, donde los autores realizan un estudio cualitativo exploratorio que incluyó trabajo de campo y revisión documental, donde indican que en el área de gestión humana es necesario contar con profesionales que privilegien la actitud de escucha, el análisis de contenidos explícitos e implícitos de los discursos y la intervención del discurso individual y grupal, por medio de espacios conversacionales (Pérez y Lopera, 2013). Nuestra propuesta, es acorde a lo presentado por los autores, en tanto abogamos por una formación analítica de psicólogos, que tendría como efecto lo planteado por Pérez y Lopera (2013) y será desarrollada líneas más adelante.

Es debido a la anterior búsqueda que se considera relevante realizar una investigación sobre la formación de psicólogos, y puntualmente indagar por aquellos que encuentran posibilidades de acción en el área de gestión humana, aportando de una manera comprensiva al concepto de formación, evidenciando además a partir de qué dispositivos y técnicas esto se lleva a cabo, comprendiendo sus efectos y logrando establecer una diferenciación con el concepto de entrenamiento.

2.3 Modos de enseñanza sofístico, retórico y socrático

Modo de enseñanza socrático: la mayéutica

De los griegos heredamos gran parte de los fundamentos culturales occidentales actuales (Ramírez, 2017; Lopera, 2016; Jaeger, 2012; Henao, 2008; Copleston, 2004; Abbagnano y Visalberghi, 1964; Romilly, 1997), tal es el caso de la mayéutica o el método socrático que es una vía de acceso al conocimiento y a la ascesis subjetiva¹⁸, propuesta que es conocida y comprendida a partir de los escritos platónicos, de Jenofonte y Aristóteles (Abbagnano y Visalberghi, 1964; Jaeger, 2012).

La mayéutica consiste entonces en un reconocimiento inicial de la propia ignorancia por parte del maestro –en este caso Sócrates- pero también por parte del discípulo¹⁹ para posteriormente dar paso al conocimiento y a la emergencia de la verdad subjetiva a partir de un diálogo entre ambos sobre la *virtud*, pero también sobre la naturaleza, la moral y los valores; partiendo de la definición de conceptos, las preguntas y la argumentación donde: “Sócrates ayuda a sus interlocutores a iluminar y expresar verdades que él no les ha formado ni puesto en la mente, sino que se han madurado en su interior y sólo hay que volverlas explícitas y evidentes” (Abbagnano y Visalberghi, 1964, p. 43).

La mayéutica puede ser comprendida como una actitud que “lleva al profesor a comprometerse con la educación moral de sus alumnos, fomentando su madurez intelectual mediante el diálogo, el autoanálisis y la reflexión” (Segura, 2017, p. 589). Además, el autor indica que actualmente los mayores impedimentos para el establecimiento de un modo de enseñanza mayéutico en la actualidad, son la gran cantidad de estudiantes por cursos, la poca instauración de un vínculo significativo entre docente y estudiantes, el lugar de *supuesto saber que ocupa el docente* –es el único que sabe y tiene el conocimiento-, y la necesidad de concreción de los currículos para su posterior evaluación, aspectos que podemos ver evidenciados en el contexto educativo actual en Colombia.

¹⁸ Comprendemos la ascesis subjetiva en el sentido Foucaultiano como “un ejercicio de sí, sobre sí por el cual uno intenta elaborarse, transformarse y acceder a un determinado modo de ser” (Foucault, 1984, p. 258).

¹⁹ **Ironía Socrática:** “Sócrates abre el diálogo con grandes declaraciones de ignorancia y desmesurados elogios a la sabiduría del interlocutor que este acepta lisonjeado; pero al final se pone de manifiesto que el único sabio es Sócrates que por lo menos sabe que no sabe, mientras el interlocutor creía saber sin saber realmente nada, puesto que sus opiniones han sido confutadas hábilmente por Sócrates con el método “dialéctico”, que consiste en aceptarlas como verdaderas y luego demostrar que de ellas se desprenden consecuencias absurdas y contradictorias” (Abbagnano y Visalberghi, 1964, p. 43).

Modo de enseñanza sofístico

Los sofistas son concebidos los primeros maestros, siendo un grupo de expertos que estuvieron encargados de acompañar a los jóvenes griegos en el proceso de construcción subjetiva por ser considerados poseedores del conocimiento, siendo parte fundamental de la cultura ateniense, en tanto permitían la incorporación de unos saberes específicos que eran necesarios por el guerrero, de este modo “el sofista habla para los que ignoran y cree necesario ilustrarlos con un conocimiento que considera verdadero, mostrarles que él sabe la verdad y que ellos también pueden saberla” (Henao, 2013, p. 5).

Fueron concebidos como los pioneros de la pedagogía en tanto cumplían conscientemente con una función de moldear al individuo para generar una sociedad específica, además es importante tener en cuenta que algunos de los modelos de educación actuales en occidente se derivan de la enseñanza sofística, por ejemplo, los currículos presentes en colegios o universidades son herencia directa suya, siendo representantes de estas corrientes Protágoras, Gorgias, Prodicos, Hipias, entre otros (Abbagnano y Visalberghi, 1964; Ramirez; 2012; Hernández, 2014; Dilthey, 1942).

Entre los aportes de la sofística a la educación y civilización moderna, se encuentra el centramiento en el hombre y la importancia que brindaron a su desarrollo, la confianza en la posibilidad de transmitir el conocimiento y en la identificación de metodologías para hacerlo (Luzuriaga, 1959). Diferentes autores recogen información sobre esta corriente de pensamiento, entre los cuales se encuentran textos donde se realiza un recorrido por el método usado por los sofistas, su forma de actuar y los efectos de ello en la educación (Romilly, 2010; Jaeger, 2012; Abbagnano y Visalberghi, 1964; Ramirez, 2014; Henao, 2013), sobre su papel en la Grecia antigua (Cassin, 2008; Ramírez, 2016), entre otros.

El modo de enseñanza retórico

Una de las enseñanzas fundamentales del sofista fue la retórica o arte del bello decir que se concibe “como práctica y como teoría, es el arte de persuadir, de convencer, de influir en los demás a través del discurso” (Cuadros, 2013, p. 90), siendo fundamental en las enseñanzas sobre política

(Romilly, 2010). De este modo, quienes se formaban junto a los sofistas adquirirían grandes conocimientos en la argumentación lo que les permitía triunfar en la política ya que “acentuaron el poder persuasivo del *lógos* (palabra, discurso, razón, razonamiento), usando una prosa muy cuidada, siempre atentos a su efectividad lógica” (Ramírez, 2014, p. 63). De este modo, las escuelas de retórica se constituyen en la principal institución para formar desde la sofística, donde las personas acudían por aproximadamente 4 años para recibir formación (Dilthey, 1942).

Henao (2013) distingue dos tipos de retóricos: unos tienen una predilección por el bello decir y otros por el poder, diferenciando así sus comportamientos y prácticas persuasivos en pro de la intención²⁰. Actualmente, la retórica es importante para algunas disciplinas como, por ejemplo, el derecho²¹, sin embargo, Villagra (2002) sostiene que la retórica se ha desvanecido debido a que es:

Una enseñanza que promete solo la “apariencia” de sabiduría; un programa educativo que se transforma en una “mercancía” a la que se accede por el pago de maestros extranjeros. Es así como las prácticas retóricas de la sofística atienden casi exclusivamente a los “efectos” que la palabra produce en el receptor, descuidando otras dimensiones del discurso. Esto es, cuanto más “persuasivo” resultaba el orador, mayores posibilidades tenía de acceder al mundo de la política. (Villagra, 2002, p. 23)

Una de las críticas más grandes a la actitud retórica es que en ocasiones los argumentos expresados para persuadir son engañosos o simplemente son bellos, pero no necesariamente son ciertos o llevados a la práctica por quien argumenta (Romilly, 2010), lo que consideramos tiene efectos negativos en la formación en tanto se brinda primacía a la persuasión y no a la veracidad

Una apuesta por la mayéutica

²⁰ Abbagnano y Visalberghi (1964) mencionan que en el texto Gorgias, se establece una crítica a dos aspectos de la retórica: la erística (confundir al interlocutor) y el verbalismo (reducir el pensamiento al lenguaje).

²¹ Romilly (2010) Habla de una técnica que utilizan los retóricos y se nombra como el *defensor ficticio*, tiene que ver con argumentar de manera hipotética, creando conexiones y generando situaciones posibles en múltiples contextos, dando cuenta de la capacidad para defender la posición en diversos contextos a partir de la función del pensamiento.

Paralelamente, se establece otro modo de transmisión del conocimiento representado por Sócrates que es la mayéutica. El concepto mayéutica tiene sus orígenes en la labor que desempeñaba la madre de Sócrates ya que era partera, es decir, era quien acompañaba a las madres a dar a luz (Abbagnano y Visalberghi, 1964). Así, la labor de Sócrates se centra en “ayudar a sus interlocutores a iluminar y expresar verdades que él no les ha formado ni puesto en la mente, sino que se han madurado en su interior y sólo hay que volverlas explícitas y evidentes” (Abbagnano y Visalberghi, 1964, p. 43). Lo anterior, lo lleva a cabo a través de un diálogo donde el interlocutor tiene el papel privilegiado, pues Sócrates se limita a hacer preguntas y no realiza discursos ostentosos ni extensos ni mucho menos a persuadir a un público.

La postura socrática se contrapone a la sofista en tanto no se centra tanto en los bienes terrenales, la persuasión y el poder, brindando primacía al saber y conocimiento. De igual manera, el maestro acompaña al discípulo en el proceso de *descubrimiento* del saber, generando una construcción entre ambos a partir de aquello que el discípulo sabe o conoce. De este modo, “el amor a la sabiduría y a la verdad empieza por el reconocimiento de la propia ignorancia” (Vásquez, 2000, p. 95). De acuerdo con Henao (2013), la perspectiva Mayéutica estaría entonces más encaminada a la elucidación de conocimiento²², a un diálogo donde se construya el saber a través de las técnicas de la eléntica y protréptica y se parta de aceptar la ignorancia, de allí la famosa frase Socrática *Sólo sé que nada sé*. Como se mencionó en otro apartado, la mayéutica se relaciona estrechamente con el método analítico, en tanto hay una apuesta por la docta ignorancia, la contrastación de la teoría con la práctica y sobre todo la construcción conjunta del saber (Ramírez et al., 2017).

La mayéutica, tiene sus usos y aplicaciones en el contexto educativo, de acuerdo con López (1995), permite que el estudiante, aprendiz o formando, a partir de la relación que establece con el maestro, logre acceder a algunos saberes a partir de la indagación por medio de preguntas, cuestionamientos, diálogos y conversaciones. De acuerdo con Jaeger (2012), en las ideas de Sócrates y los filósofos que siguieron su herencia, se evidencian referencias *al cuidado del alma*, relacionado con la búsqueda del valor y la verdad, donde “la ética es la expresión de la naturaleza humana bien

²² De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (2018), la palabra elucidar proviene del latín *elucidāre* y se refiere a aclarar y explicar un asunto, especialmente si es confuso o controvertido, para su posible resolución.

entendida” (Jaeger, 2012, p. 422), teniendo en cuenta que este proceso de cuidado del alma, permite al sujeto entrar en armonía con el universo, situando el foco de sus análisis en el interior del *alma*.

En tanto procesos de construcción del sujeto, en los tres modos de enseñanza, estarían presentes entonces elementos epistémicos como lo puede ser una teoría, una norma, un saber formalizado, y actitudes, modos de proceder, valores, modos de ser implícitos que como no son susceptibles de ser formalizados se transmiten a través del ejemplo. Lopera (2016), amplía la anterior diferencia a través de la explicación de dos acepciones para el concepto de *enseñar*: como transmitir un conocimiento y como mostrar o dejar una impronta. La primera definición, se podría ejemplificar cuando, por ejemplo, un docente en una clase magistral brinda a los estudiantes una definición del concepto de la virtud para que lo aprendan. En cambio, la segunda definición se refiere a que el docente *muestre* cómo es ser virtuoso a partir de su propio ser y actuar. Resulta interesante también mencionar que el discípulo será el responsable de decidir si quiere incorporar aquel saber (actitud) que su maestro le está transmitiendo a través del ejemplo (Lopera, 2016).

La psicología se ha interesado por estos procesos de transmisión de conocimiento y construcción subjetiva, desarrollo de potencialidades entre otros. De allí que teóricos como Jean Piaget (1896-1980); Lev Vygotsky (1896-1934); David Ausbel (1918-2008); Albert Bandura (1925), entre otros se hayan interesado por analizar los procesos a través de los cuáles el sujeto va incorporando *conocimientos* y transformando su mente o psiquismo a través del aprendizaje. Desde otras corrientes como el psicoanálisis o la filosofía también se han generado aportes significativos sobre el *proceso de construcción subjetiva*, donde se trasciende la mera incorporación de conocimientos y se habla de la incorporación de saberes subjetivos, ejemplo de ello son los aportes de Sigmund Freud (1856-1939); Erich Fromm (1900-1980); Michael Foucault (1926-1984); Pierre Hadot (1922-2010); Lacan (1954), entre otros.

De este modo, el proceso formativo del sujeto podrá entonces llevarse a cabo en dispositivos formales (como lo es un aula de clase) o a través de otros dispositivos, donde existe una relación dual en la cual habrá una transmisión de un modo de ser de acuerdo con el modo de enseñanza más afín, es decir, puede ser es sofística, retórica o mayéutica y tendrá propósitos cognoscitivos o as-

céticos de acuerdo con la intención del maestro y discípulo. Con Ramírez et al. (2019), comprenderemos los dispositivos como “espacios de aplicación el método por medio de las técnicas analíticas” (p. 15), son intencionados y pueden tener propósitos cognoscitivos, transformativos o ascéticos. Los propósitos cognoscitivos son aquellos que se focalizan en el conocimiento, los transformativos, tienen como objetivo generar cambios en alguna problemática y los dispositivos ascéticos buscan generar una transformación subjetiva de quienes allí participan (Ramírez et al., 2019; Ramírez, 2012; Manrique et al, 2016).

Las técnicas analíticas, las comprendemos como aquellas aplicaciones del método analítico que permiten que el mismo se actualice (se ponga en acto) y cobre vida a partir de la interacción entre dos o más sujetos, donde cada quien pondrá elementos de su particularidad en la ejecución de las mismas, los cuales también responderán a las circunstancias del momento, así “las técnicas, reflejan un saber hacer (*techné*) que, a medida que se ejercita y se practica habitualmente, se va haciendo cada vez más fluido y espontáneo” (Ramírez et al., 2019, p. 260). Aunque parezcan ser las mismas, varían según cada situación concreta, lo que exige al analítico ser creativo en la aplicación de las técnicas que considera idóneas para el avance del análisis que realiza. Estas técnicas, podrán ser aplicadas en diferentes contextos, en los cuales se actualizarán y se llevarán a cabo según las singularidades del contexto y también de quien las aplica, pudiendo llevarse a cabo en el contexto organizacional. (Henao, 2008).

2.4 El psicólogo en las organizaciones

La psicología como disciplina encuentra posibilidad de despliegue en diferentes campos y entornos, entre ellos en las organizaciones, realizando aportes importantes y significativos tanto en el marco de la productividad como respecto a pensar y analizar cómo crear dispositivos para el desarrollo del ser humano en la organización (Peiró, 2009). La psicología del trabajo y las organizaciones (2009), es aquella que busca acompañar a personas y grupos en su estancia en una organización, identificando también la influencia de los factores psicosociales y buscando su bienestar, pudiendo encontrar aplicación en el área de gestión humana, mediando en la relación individuo – empresa desde que este ingresa a la misma, se desarrolla y finaliza su contrato laboral (Peiró, 2009).

De acuerdo con Werther y Davis (1996), las áreas de gestión humana tienen como propósito fundamental, apoyar a la empresa y a los sujetos que las componen en el proceso de cumplir sus objetivos a partir de estándares éticos y con responsabilidad social, generando un aporte directo a la productividad; mediando entre los objetivos corporativos, los objetivos del área, los objetivos sociales y las metas de cada una de las personas que se encuentran en la organización. Al respecto, Chiavenato (1990), indica que, en las áreas en mención, hay diversos de desafíos que resultan de los cambios de las diferentes décadas, especialmente en los procesos o subsistemas de gestión humana: ingreso, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control.

Robbins y Judge (2009), en su texto *Comportamiento organizacional*, abren el espectro de las áreas de gestión humana, donde no sólo consideran los subsistemas sino que también comienzan a analizar variables como el comportamiento individual y social, la satisfacción en el trabajo, la personalidad y los valores, la toma de decisiones, la motivación, las emociones, entre otros, dando cuenta de un avance respecto a las concepciones tradicionales que únicamente se centran en la administración y dando paso a otros campos del saber.

A pesar de lo anterior, hacemos un señalamiento y es que los autores anteriormente mencionados se refieren en sus textos a la *administración de recursos humanos*, concepto americano del cual nos distanciamos en tanto consideramos que esto responde a lógicas que buscan instrumentalizar la complejidad humana, equiparando a las personas con recursos, estamos de acuerdo con Cruz (2009) cuando indica que “la recomendación esencialmente táctica encaminada a conseguir la productividad y otras metas anheladas por la organización, la convierte en un instrumento propio de la tecnología administrativa influida por el humanismo” (Cruz, 2009, p. 18).

Históricamente, al rastrear los primeros roles que ejerció el psicólogo en las organizaciones, encontramos que su actuar estuvo principalmente al servicio de la mejora de la productividad o el diseño y aplicación de pruebas para identificar qué personas eran *aptas* para entrar al ejército, es decir, en un principio, la psicología estuvo al servicio de las lógicas administrativas (López et al., 2007). Lastimosamente, no podemos decir que en la actualidad el panorama sea diferente, puesto que desde el contexto formativo no es usual que haya propuestas para formar psicólogos críticos, ocasionando lo que Bermúdez vaticina como: “la psicología terminaría al servicio del *management*,

no para comprender al ser humano en las organizaciones, sino para hacer que unos operen como otros requieren que lo hagan” (Bermúdez, 2006, p. 60).

Ejemplo de lo anterior, es el texto presentado por Ansorena (1996), allí se presentan 15 *pasos para la selección de personal* donde se evidencian aquellos procedimientos, métodos, formatos, que recomienda el autor a modo de manual para llevar a cabo los procesos de selección de la manera que, a su juicio, es adecuada. Sin embargo, respecto a textos como este nos preguntamos ¿dónde queda la posibilidad de crear del psicólogo? ¿Dónde queda el respeto por la singularidad? ¿Por qué buscar estandarizar la complejidad humana a partir de un manual para selección de personal? Al respecto, Parker (2019) indica que estos comportamientos a partir de los cuales algunos psicólogos buscan estandarizar, medir y controlar, son herencias del Taylorismo, donde se tenía como objetivo controlar la cadena de producción para generar mayor rentabilidad.

De este modo, consideramos que la labor del psicólogo en las áreas de gestión humana se basa más en una perspectiva comprensiva, basada en el método analítico, explicado líneas más arriba, donde el rol de estos profesionales implica:

Acompañar y propiciar la mediación en aquellos procesos sociolaborales que se presentan en la organización propone un orden ético que busca privilegiar al sujeto, propendiendo a un análisis, en el que las personas sean reconocidas como sujetos con voluntad propia, dignos de plantear sus formas de pensar, argumentar, cuestionar y proponer nuevas maneras de proceder en el ámbito laboral, en función de los intereses de cada persona y de la organización. (Manrique et al., 2016, pp. 163-164)

A partir de sus saberes y conocimientos, el psicólogo podrá realizar contribuciones a diferentes áreas en pro del cumplimiento de objetivos, pero también a partir del método que ha incorporado, donde su rol estará determinado por la forma en que responda a la pregunta ¿qué es la psicología?, ya que es a partir de allí que establece un método de intervención en los diferentes fenómenos humanos que surgen en la organización (Benedito, 1975). De esta manera, clásicamente este profesional ha podido intervenir en los sistemas de gestión humana y sus subsiguientes procesos y actividades: subsistema de ingreso, subsistema de aplicación, subsistema de desarrollo, de mantenimiento y control (Chiavenato, 1990).

No obstante, desde una postura analítica, el rol del psicólogo en la organización trascendería el desarrollo de dichas tareas, generando aportes a la estrategia organizacional a partir del *método* en que procede. Así, elementos como la escucha del discurso explícito e implícito, el análisis del caso por caso, el análisis y la síntesis, la comprensión de fenómenos subjetivos y colectivos se hacen fundamentales, de este modo:

En el ámbito empresarial, una mirada analítica partirá de una concepción que, sin desconocer los fines económicos que están en la base de este tipo de organizaciones, promueva una concepción integral e integradora, en la que la consecución de dichos fines tenga en cuenta también el desarrollo de las personas vinculadas a la organización y de la sociedad de la que hacen parte. (Lopera et al, 2012 p. 450)

Para concluir, consideramos que el psicólogo puede actuar desde una perspectiva analítica, favoreciendo los elementos anteriormente mencionados en los diferentes subprocesos de gestión humana: selección, desarrollo, bienestar, compensación, relaciones laborales. Para la presente investigación, se tendrán en cuenta las actividades que estos profesionales desarrollan en los procesos de selección y desarrollo en tanto son dos de los campos que más conglomeran psicólogos. De acuerdo con Werther y Davis (2000), el proceso de selección se compone por el análisis y diseño de puestos de trabajo y la posterior consecución de personal para cubrir dichas vacantes. El proceso de desarrollo, posterior a selección, se enfoca en identificar y suplir necesidades de formación (es decir, para que se adquieran conocimientos) y de favorecimiento de competencias (Werther y Davis, 2000).

Comprenderemos el proceso de selección como aquel que permite mediar entre las necesidades de contratación de personas que tiene la compañía y las personas que desean hacer parte de la misma, comprendiendo al ser humano desde una perspectiva no estandarizable y permitiendo una elección a doble vía: la empresa se interesa por un candidato, pero también el candidato tiene un papel activo al decidir participar –o no– en un proceso de selección para estar en la empresa (Manrique et al., 2016). Por su parte, los procesos de desarrollo los comprendemos como aquellos que permiten el despliegue armónico de potencialidades de acuerdo con su deseo, permitiendo una articulación entre su proyecto de vida y aquello que requiere la organización de él.

Así, proponemos entonces que, en estos procesos el psicólogo no se limitará al cumplimiento de protocolos o procedimientos establecidos en manuales, sino que tendrá un rol activo, creativo que permite que las personas que están a su alrededor generen preguntas, reflexiones a través de la mediación que le permite

La invención de alternativas de solución a problemas a partir de la participación de diversas personas que hacen parte de la organización, así como brindar condiciones para potenciar la creatividad, la innovación y la emergencia de tensiones creativas que quizá estaban dormidas, implícitas en los sujetos de la organización. (Manrique et al., 2016, p.196)

2.5 La gestión humana de orientación analítica

La gestión humana (GH) ha sido tradicionalmente concebida como un área de apoyo transversal a las demás áreas o procesos de la organización teniendo como objetivo *administrar el recurso humano* para generar mayor productividad (Chiavenato, 2004). La GH está dividida a partir de subsistemas que cuentan con un propósito y unas responsabilidades específicas. Los subsistemas son: ingreso, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento y control (Chiavenato, 2004).

Diversos profesionales han encontrado cabida en las áreas de gestión humana, generando aportes al propósito anteriormente mencionado, entendiendo que conforme la industrialización y la forma de producción han ido cambiando a través de la historia. Los desafíos de esta área son cada vez más exigentes, ejemplo de lo anterior, fue el surgimiento de corrientes de pensamiento inspiradas en las propuestas de Fayol (teoría administrativa), el Fordismo (administración científica), Taylorismo (cadena de producción) o la introducción de la psicología en contextos organizacionales a partir de los experimentos de Elton Mayo en las fábricas de Hawthorne (López et al., 2007; Schein, 1972). Estos experimentos buscaban evidenciar cómo el cambio en variables ambientales influía en la forma de trabajar y el aumento de la productividad.

A estos momentos históricos, subyace entonces una concepción de hombre en la organización, que es justamente lo que da forma a dichas corrientes de pensamiento y condicionó las prácticas que se llevaron a cabo en cada una de las organizaciones²³ en tanto esto hace parte de los

²³ Cabe anotar que algunas empresas actuales aun operan en algunas áreas desde estas orientaciones. Otras en cambio han superado estos modelos administrativos y han dado paso a diferentes maneras de concebir el ser humano en la organización.

valores implícitos a partir de los cuales se actúa, rigiendo las acciones y la cultura misma, entendiendo que en el momento actual el hombre “ ha pasado de ser considerado un hombre económico (homo economicus) a un hombre psicológico con capacidad de autonomía, iniciativa y creatividad en su desempeño laboral” (Manrique et al., 2016, p. 153).

Esta concepción de hombre psicológico que puede actuar, pensar y modificar el entorno en que está inmerso, se fundamenta en la comprensión de que el entorno organizacional conlleva unas declaraciones formales (por ejemplo, la estrategia de la organización, compuesta por la misión, visión, unos procedimientos, una declaración de cultura), pero al ser el hombre el que pone en escena todos estos elementos, introducirá variaciones y podrá ser artífice del cambio en tanto es un ser pensante y no solo está en la organización para producir (Etkin, 2011). Lo anterior implica trascender la mera operatividad para dar paso a labores que impliquen pensar y pensarse, al respecto podemos ejemplificar con Aubert (1993) que “con los avances informáticos lo realmente importante no es ya saber utilizar el ordenador sino ser capaz de diseñar los programas, concebir las bases de datos, antes que el cómo acceder a ellas” (p. 32).

La gestión humana de orientación analítica es una propuesta para realizar una aproximación al sujeto (colectivo y singular) en la organización con el propósito de propender al cuidado a partir de la mediación que cobra sentido a partir de unas prácticas organizacionales y la interacción de estas con las dimensiones sociales, biológicas, psíquicas, contextuales, entre otras (Manrique et al., 2016). Esto, puede llevarse a cabo a partir de comprender el ser humano como un animal verbal, que cuenta con un discurso construido a partir de su historia vivida, de los sucesos que ha afrontado y que cuenta con elementos manifiestos y latentes y que también a partir de esto que ha incorporado en su vínculo con el medio puede ser creativo y transformar el entorno (Ramirez, 2012; Manrique et al., 2016).

Comprender el sujeto en la organización a partir de su posibilidad para la verbalización y simbolización, implica entender que es un ser activo que influye en el contexto, pero que también puede ser influido por él mismo, haciéndose responsable por sus acciones, ya que estas tienen efectos en el medio y en los demás, comprendiendo la permanencia en la organización a partir de un vínculo que estructura la subjetividad.

Esta concepción del hombre como *animal verbal*²⁴ implica contar con otra serie de premisas que toman sentido al convertirse en actitudes por parte de quienes se encuentran en dichas áreas: partir de una actitud de escucha de los elementos explícitos e implícitos, lograr interpretar aquello que los diversos discursos translucen, y tener la capacidad de realizar análisis sobre lo evidenciado para generar intervenciones acordes con el contexto, comprendiendo que la realidad humana no es estandarizable (Manrique et al., 2016; Ramírez, 2012). Lo anterior, se remite a un modo de actuar y proceder, siendo necesario que sea incorporado a partir de un proceso formativo y de transformación, distando de la intención de adoptar ciertas conductas o un *semblante* que permita aparentar, sino que conlleva una real aceptación y comprensión del discurso propio y del discurso del otro, propendiendo a la coherencia a partir de la captación de los elementos explícitos e implícitos discursivos (Lopera y Pérez, 2013).

Ulrich (2005) explicita que el principal propósito de las áreas de gestión humana debe ser generar valor al negocio, impactando de manera positiva en los objetivos generales (organizacionales), para ello es fundamental tener una comprensión de la estrategia de la compañía, conocer, comprender y hablar el lenguaje del negocio, saber cuáles son los principales *stakeholders*, posicionar las prácticas del área y participar en espacios de definición estratégica a partir del conocimiento que se tiene. Para ello, es esencial que los profesionales de estas áreas estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que ello implica, pero también conlleva desarrollar unas habilidades y competencias para generar resultados de impacto organizacional. Esto, necesariamente nos lleva a pensar que, desde estas áreas, no solo se debe tener un centramiento en los procesos, también se debe tener una mirada general para así poder hacer parte de la estrategia competitiva de la organización.

Los profesionales que están en estas áreas deben contar con la capacidad para interrogar la compañía, generar intervenciones que no se limiten a cumplir con protocolos, manuales o funciones

²⁴ El concepto de animal verbal es entendido por Manrique et al. (2016) a partir de la posibilidad que este tiene de vincularse con el mundo “mediante un proceso complejo psicológico que parte de la senso-percepción y llega hasta la verbalización y la escritura. La vía propiamente humana es la vía de logos, del verbo: la verbalización. El ser humano logra comprender el mundo en la medida en que avanza en la vía de la complejización de su relación con él: comenzando con la verbación, siguiendo con la simbolización (que le posibilita imaginar y pensar), hasta llegar a la verbalización, esto es, poner en palabras lo que imagina” (2016, p. 100).

estandarizadas, contrario a ello, deben estar dispuestos a construir su rol a partir de una mirada crítica, brindando espacio para el diálogo, la construcción y la conversación. Cabe anotar, que los procesos que conforman las áreas de gestión humana deben continuarse realizando, sin embargo, es posible contar con una perspectiva transformadora a partir de la comprensión de las realidades subjetivas y organizacionales que se ponen en escena en cada contexto, en cada cultura, y corresponde a los profesionales de estas áreas trascender la mera instrumentalidad para generar aportes.

Esta propuesta no desconoce la importancia de las técnicas y las herramientas administrativas que soportan la gestión de los profesionales en las organizaciones, lo que pretendemos es plantear lo inconveniente que llega a ser su abordaje solo desde una lógica algorítmica y técnica, ya que no son aspectos únicos y determinantes sobre los cuales se deba soportar el desempeño profesional, debido a que se podrían estar desconociendo y omitiendo otro tipo de realidades (Manrique et al., 2016, p. 160)

Una orientación analítica de la gestión humana en las organizaciones conlleva a un reconocimiento de las individualidades y particularidades, apuesta que dista de las concepciones tradicionales del *management* donde el principal propósito es estandarizar y homogenizar el comportamiento de los colaboradores para hacer más fácil la gestión.

En las diferentes actividades del área de gestión humana es posible contar con una mirada analítica de acuerdo con lo postulado por Manrique y colegas (2016), además es posible que dicha mirada sea brindada por el psicólogo en tanto este profesional ha generado contribuciones al mundo de la gestión humana a partir de las indagaciones sobre aprendizaje, motivación, personalidad, emociones, percepción, capacitación, satisfacción laboral, toma de decisiones, motivación, desempeño, satisfacción, comunicación, poder, conflicto, cultura, clima organizacional, entre otros.

El proceso de selección, tradicionalmente ha estado descrito en el subsistema de ingreso, incluyendo la atracción -antes nombrada como reclutamiento- y la incorporación de las personas a la organización (Chiavenato, 1990), donde tradicionalmente ha sido concebido como un proceso unilateral donde la organización elige las personas que considera adecuadas para pertenecer a partir de la realización de una serie de procesos que permiten conocer las características de los candidatos. Para ello, el psicólogo ha brindado sus numerosos aportes en tanto su saber le permite tener un

conocimiento profundo del ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva analítica el proceso de selección tomará un giro entendiendo que tanto los representantes de la empresa como el candidato toman la decisión de una forma analizada sobre la pertinencia de continuar con el proceso a partir de la posibilidad de hacerse responsable (Manrique et al., 2016). La inducción de empleados, podrá ser concebido como un momento de socialización de la persona que ingresa con sus compañeros y su ambiente de trabajo, propendiendo a la adaptación a partir de los vínculos y acuerdos de trabajo (Manrique et al., 2016).

De este modo, después de que ingresa la persona a la organización y se lleva a cabo el proceso de adaptación, comienza a ser partícipe de prácticas asociadas al proceso de desarrollo, donde se llevan a cabo prácticas como la capacitación o la formación. El desarrollo del talento tiene que ver con la potencialización de las capacidades de las personas, incluyendo procesos de aprendizaje y relacionándose estrechamente con la educación, entendiendo que puede llevarse a cabo desde una dimensión individual o grupal (Chiavenato, 1990) y que desde una perspectiva analítica no sólo conllevará la incorporación de información o procesos sino que también allí “hay reflexión y análisis teóricos, pero también se da una transformación subjetiva, al suscitar el intercambio de experiencias, vivencias, emociones y pensamientos que se transmiten en su aplicación” (Manrique et al., 2016, p. 175).

Así, daremos entonces paso a la contrastación de estos elementos teóricos con la experiencia, donde a partir del análisis de algunas concepciones sobre prácticas organizacionales en algunos procesos de selección y desarrollo del talento, entendiendo que para la investigación en curso tomaremos los procesos de selección y desarrollo con la misma importancia, entendiendo que el rol del psicólogo estará principalmente marcado por una actitud y un modo de proceder que puede tener la misma aplicabilidad en ambos procesos.

CAPITULO 3

Hallazgos

Escuchar, saber escuchar como corresponde; leer y escribir como corresponder; y también hablar, van a ser, como técnicas del discurso verdadero, el soporte permanente y el acompañamiento ininterrumpido de la práctica ascética.

Michael Foucault, *La hermenéutica del sujeto*. (2002, p. 317).

3.1 La formación en psicología

3.1.1 La formación analítica de psicólogos

Diremos con Ramírez (2012, 2017, 2019) que el proceso formativo inicia desde que se comienzan a incorporar elementos culturales a partir de la transmisión genética y discursiva y, posteriormente, a partir del encuentro con otros, haciendo parte de instituciones donde le serán transmitidos elementos importantes que no solo se refieren a información sino también van configurando una actitud o forma de ser (valores, hábitos, costumbres, reglas, leyes, entre otros aspectos que proporciona la cultura). En el proceso formativo de psicólogos analíticos es esencial:

[...] el análisis de los prejuicios: un examen cuidadoso sobre las creencias, los hábitos y, en general, del modo de ser que se ha ido forjando a lo largo de nuestra existencia, la mayoría de las veces sin que seamos conscientes de las razones que nos llevan a sostener ciertas posiciones o a actuar de determinadas maneras. (Ramírez et al., 2017, p. 302).

Lo anterior, se hace fundamental en tanto aquello que se aprende en el vínculo con un docente que puede ser referente, es una actitud que se transmite, donde es a partir del ejemplo que se

favorece esa posibilidad de hacerse preguntas, cuestionarse los propios prejuicios respecto de teorías, autores o incluso aspectos básicos de la propia existencia. De este modo, se favorece la posibilidad de cuestionar aquellos valores que se han incorporado a lo largo de la vida. Lo anterior, debe ser un elemento que esté presente en la formación de psicólogos, en tanto se permite que cada uno despliegue sus potencialidades y desarrolle habilidades que también van a generar un actuar profesional con unas prácticas laborales que se caractericen por la atención al caso por caso, la escucha de elementos implícitos y la actitud crítica, entendiendo que justamente esto se evidencia en los procesos de selección. Al respecto, Florez (S.F) indica que:

En las facultades de psicología –que se supone son el semillero de generaciones de profesionales cada vez más conscientes y eficientes- existe un sinnúmero de docentes cuya labor pedagógica se limita a exponer a veces con mucho dominio, a veces con mucha superficialidad, toda una preconcepción idealística de lo que debe ser la realidad con la que espera que los estudiantes lleguen a trabajar un día; se importan las ideas con el mismo criterio y con la misma satisfacción del comerciante que vende su producto sin importarle la calidad ni el acoplamiento del mismo a las circunstancias particulares. (p. 23)

Se espera que las habilidades desarrolladas puedan evidenciarse en los diferentes procesos y prácticas llevadas a cabo por los profesionales en psicología. La formación analítica de psicólogos propende por la formación que parte de la escucha y el análisis del discurso (Ramírez, et al., 2019). Esta escucha y análisis del discurso, pueden favorecerse a partir de la participación en espacios formales y académicos, pero también a partir del cuestionamiento de otros hechos que suceden, a través del establecimiento de debates y conversaciones que luego, facilitarán el ingreso al mundo laboral, entendiendo que esto se evidencia desde el momento de ingreso. Una de las entrevistadas argumenta que:

Las personas que hemos tenido la oportunidad de buscar psicólogos en un proceso de selección, nos damos cuenta de cuál es esa brecha que precisamente se tiende a generar entre lo académico y lo organizacional y qué tipo de profesionales en psicología tenemos hoy. Porque siento que uno de los roles, al menos en esta compañía, de los más difíciles de cumplir, es el de psicólogo y me pregunto tanto ¿por qué? Si precisamente, no es por cantidad de personas que estén buscando trabajo como

psicólogos, sino que tiene que ver con un tema de idoneidad, de cómo se posicionan y que precisamente uno no encuentra ahí una mirada diferenciadora como se esperaría o como creo yo que debería tener un psicólogo: una mirada más crítica de los fenómenos. (Entrevistada 5)

Se evidencia entonces que hay una gran cantidad de psicólogos egresados, pero al generar el análisis sobre la posibilidad de que estos se ajusten a lo que las organizaciones requieren, es evidente el desajuste. Al respecto, es posible plantear que a partir del trabajo de campo existen dos grandes tendencias: organizaciones que piden **A) *psicólogos que cumplan acríticamente con los procedimientos establecidos*** y **B) organizaciones que buscan que estos *profesionales cuenten con capacidad de instituir nuevos modos a partir de su pensamiento crítico y rigurosidad en la formación que tienen***. Por lo anterior, para organizaciones que tienen este último tipo de expectativas, puede ser compleja la búsqueda de profesionales que cuenten con una actitud analítica que implicará una capacidad de escucha, lectura del entorno, análisis del discurso (implícito y explícito), argumentación y saberes teóricos, así como una actitud de *docta ignorancia*.

Lo anterior puede entenderse, ya que usualmente no es muy común una incorporación o transmisión de aquellos elementos actitudinales que son esenciales para llevar a cabo un rol organizacional (escucha, análisis del discurso, pensamiento crítico, rigurosidad teórica, entre otros). Lo que en este caso se observa a partir de dificultades para cubrir vacantes de psicólogos, además de las consecuencias laborales como, por ejemplo, generar discusiones organizacionales sobre el saber, entendiendo que es esencial virar la mirada a los procesos formativos para lograr así aproximarnos a soluciones frente a las problemáticas que estamos viviendo (Parker, 2007).

Otro elemento a sumar a la discusión es la concepción que tradicionalmente se ha tenido de la psicología organizacional como aquel campo que carece de rigor, lo que ha creado el imaginario en los académicos, en los estudiantes y en las personas que componen el campo laboral de que las responsabilidades que se tienen en las áreas de gestión humana ***no implican tener una mirada clínica***, una comprensión del caso por caso, una escucha de elementos implícitos, es decir, una serie de habilidades que se desarrollan a partir de dispositivos diferentes a la lectura de documentos o interiorización de teoría, al respecto:

En la tradición académica más ortodoxa, el trabajo profesional con frecuencia no resulta ser motivo de orgullo; por el contrario, se considera una labor poco elegante y más bien el último recurso para quienes no lograron ubicarse como parte del ámbito docente o de investigación. Esto ha ocasionado confusiones en las instituciones de educación superior que ofrecen la carrera de psicología, ya que para muchos de los que ahí laboran el enseñar psicología implica únicamente analizar numerosos textos y materiales que abordan la dimensión teórica y empírica de la disciplina (Macotela, 2007, p. 7)

La formación analítica de psicólogos implicará entonces contar con claridad frente a la concepción que se tiene sobre la psicología, su objeto y las características que se busca propiciar en el contexto formativo, además de la transmisión de un modo de ser que permita a este profesional un actuar ético a través de la reflexión que puede elaborar sobre sí mismo. Lo anterior, puede tener lugar a partir de diversos dispositivos, los cuales serán abordados en el apartado siguiente.

3.1.2 Los dispositivos analíticos

Etimológicamente comprendemos la palabra dispositivo a partir del latín *dispositus* que surge de *disponĕre* 'disponer' (Real Academia de la Lengua Española, 2019) y que hace referencia a un “Mecanismo o artificio para producir una acción prevista” (Real Academia de la Lengua Española, 2019). Ramírez et al., (2019) plantean que los dispositivos analíticos “son los espacios de aplicación del método por medio de las técnicas analíticas” (p. 15). En un dispositivo entonces, es necesario que haya disposición de las partes para cumplir con un propósito específico, propósito que puede tener objetivos cognoscitivos, transformativos, ascéticos o formativos. En los dispositivos formativos, se cuenta con una mezcla de elementos ascéticos y cognoscitivos en tanto se propende a generar una adquisición de teoría y un ejercicio de conciencia subjetiva y transformación. Compagnucci y Cardos (2006), amplían indicando que:

Las prácticas de la enseñanza constituyen dispositivos de formación en los cuales se establece una relación intersubjetiva entre formador y formado que posibilita la interrogación acerca de la singularidad en que se inscriben los procesos de aprendizaje (p. 2)

Para que los propósitos de estos dispositivos analíticos puedan cumplirse es necesario que cuenten con los siguientes elementos: la verbalización, la escucha, el análisis y el manejo de la transferencia y la interpretación. La verbalización la comprendemos como la posibilidad de articular mediante la palabra y un proceso de simbolización, la escucha la es la atención presente y consciente al discurso del otro, el análisis y manejo de la transferencia entendiendo la transferencia como aquellos afectos que son puestos en escena en el dispositivo y, finalmente, la interpretación consiste en un momento posterior a la escucha ya que esta permite que se realicen conjeturas sobre lo comprendido. ¿Cuáles son entonces los dispositivos que propician la formación del psicólogo analítico?

- **Pregrado y posgrado**

Los pregrados y posgrados aparecen como el principal dispositivo donde se propicia la formación del psicólogo, entendiendo que es allí donde tradicionalmente se obtiene la autorización para fungir como profesional en estas disciplinas, entendiendo incluso que la historia de esta profesión en Colombia data de la creación de las primeras facultades de psicología. Con Peña (2007), se dirá que estos programas usualmente se componen de 4 o 5 años de formación básica además de componentes estadísticos, de las ciencias sociales y de la salud que varían de acuerdo con el enfoque de la universidad.

Según González, González y Vicencio (2014), los procesos formativos de pregrado del psicólogo condicionarán la manera en que estos profesionales se perciben a sí mismos, su rol y son percibidos en la sociedad, asunto que influye ampliamente en su formación. En Colombia se otorga el título de psicólogo a quien haya cumplido con la totalidad de un programa académico, regulado por el Ministerio de Educación Nacional, donde se propone un modelo a partir de competencias básicas que deben tener los profesionales en esta disciplina: 1. Competencias transversales a la disciplina psicológica, 2. Competencias específicas de cada una de las áreas o campos de la psicología (Colegio Colombiano de psicólogos, 2014). De este modo, cada facultad contará con un programa que se configura con una intención específica, donde habrá diferentes modos de transmisión a partir de técnicas particulares.

La formación en pregrado, implicará entonces que haya un dispositivo que de allí se deriva, que son las **aulas de clase**, que están destinadas al encuentro con otro que desde una perspectiva analítica, permite y favorece la conversación y construcción conjunta, tal y como se evidenciará líneas más abajo.

Una clase analítica, estará entonces constituida principalmente por la pregunta, distanciándose en alguna medida de las metodologías magistrales lo que favorece justamente la posibilidad de conversar, de exponer ideas y argumentos, de poder construir colectivamente el saber y de que cada quien se haga responsable de aquello que dice.

- **Asesoría individual**

Comprendemos la asesoría, en el proceso formativo, como aquel dispositivo que permite y favorece la adquisición de algunas herramientas que pueden favorecer el proceso académico y de construcción de conocimiento, pero también permite que haya un proceso de análisis por parte del estudiante, pero a su vez, favorece el proceso formativo del docente mismo. Al respecto, podemos decir que:

La asesoría pedagógica comprende muy variadas actividades, como el trabajo sobre técnicas y hábitos de estudio, la preparación para presentar entrevistas (de trabajo o estudio), la planeación y análisis de proyectos profesionales y de vida, entre otras. De nuevo, no se trata únicamente de ofrecer estrategias o protocolos estandarizados sobre las técnicas de estudio o sobre los recursos que pondría en práctica el estudiante en una entrevista, sino también de analizarlos y, de ser posible, que cada estudiante descubra o construya las estrategias en concordancia con su forma de ser (Lopera et al, 2010, p. 389)

En este proceso de asesoría en la formación de psicólogos analíticos existen elementos adicionales a los propósitos puramente cognoscitivos que también tendrán un lugar en el análisis de aquellos temas que se están abordando, entendiendo que la implicación de la posición subjetiva del estudiante también se pone en juego en las conversaciones o discusiones académicas, siendo así fundamental, por parte del docente tener en cuenta la escucha de formaciones de lo inconsciente, el análisis de la transferencia, la verbalización, entre otros elementos. De acuerdo con Traslaviña

(2017) es el diálogo una de las bases de la asesoría académica, exponiendo un trabajo investigativo donde se utiliza el método mayéutico para asesorar a estudiantes de un centro de educación superior, evidenciando que se genera un mayor desempeño, los estudiantes adquieren una conciencia sobre su proceso de aprendizaje y la importancia que tiene la construcción en el mismo donde también se intercambian constantemente los roles entre maestro y aprendiz favoreciendo la transformación mutua y modificando el rol del docente (Peñuela, 2016).

- **Psicoterapia**

La psicoterapia puede ser definida tradicionalmente como el tratamiento del alma, entendiendo que puede tener dos propósitos: uno que implica la transformación subjetiva y otro que puede estar dado por la búsqueda de solución a alguna problemática puntual generando la moderación del sufrimiento (Lopera et. al., 2010; Ramírez, 2012). La psicoterapia ha sido un dispositivo que se ha concebido esencial en la formación del psicólogo clínico, entendiendo que “todo terapeuta debe ser sensible a sus procesos internos y a los procesos de interacción durante la terapia, analizar sus propias motivaciones y reacciones internas e impedir que influyan negativamente en la terapia” (Acuña, 2017, p.5). Se reconoce como un espacio posibilitador de la adquisición de habilidades del psicólogo, además porque brinda bienestar al propender porque quien allí acude comienza un proceso de cuidado de sí mismo (Acuña, 2017). De igual manera, este espacio puede propiciar el aprendizaje a partir del vínculo con ese otro que aparece como más experimentado, favoreciendo además la credibilidad del estudiante en dicho proceso a partir de vivirlo, donde

El psicoterapeuta experimentado demuestra la capacidad, la confianza y la competencia que son deseables para el estudiante, y lo ayuda a incorporar características personales únicas a su propio estilo profesional. La fuerza poderosa del aprendizaje experimentado adquiere una nueva significación para el estudiante que puede, abiertamente y sin miedo a la sanción, explorar sus dudas sobre la competencia personal, la eficacia de la psicoterapia y el significado de los muchos cambios de personalidad que suceden durante el proceso de formación (Acuña, 2017, p.10)

Si bien reconocemos el valor de la psicoterapia en el proceso de formación para ser psicoterapeuta, consideramos que es parte esencial del proceso formativo para ejercer en cualquier campo

psicológico, entendiendo que allí se genera la incorporación de un método a partir del cuestionamiento de los propios valores, prejuicios, preconcepciones de la vida, reglas, entre otros aspectos, que han sido incorporados a lo largo de la vida, lo que permite el despliegue de ciertas habilidades y más allá de lo anterior, conlleva necesariamente una posición ética frente al quehacer profesional en tanto implicará una toma de conciencia frente a la posición que se tendrá al ejercer la profesión, al respecto un entrevistado amplía que:

[Se genera en el proceso formativo para ser psicólogo] Una pregunta también frente a la ética porque la ética implica pensarse uno mismo primero, pensarse en términos de lo formativo, del ser, de cómo disponernos también a tener un conocimiento que vaya en pro del beneficio del otro. Entonces no hay ética posible sin la mirada sobre sí mismo que también integrará al otro [...]. Desde allí, no hay posibilidad de hacer una elección sin un conocimiento de ti mismo, entonces cuando hablamos de elección de teorías, elección de enfoque o elección incluso de profesión o de campo de acción, no puede haber una elección coherente si no es a partir del mismo conocimiento que tienes de ti: por un lado lo personal en lo ético, pero también por otro lado en lo teórico y lo formativo, que haya coherencia y no es recoger un poco de esto y lo otro, sino tener coherencia también de cómo esto que hago tiene un sentido, como el aplicar una técnica determinada o cómo interpretar una teoría determinada tiene sentido para mí y en relación al beneficio que pretendo darle al otro, es cierto, porque creo que hacer mucho, hacer así sea solamente una cosa sin sentido, sin darle el sentido simplemente porque otros lo han hecho o porque es lo que está de moda, aplicar algo sin tener el sentido, un significado real del por qué y para quién se está aplicando eso, termina estorbando. (Entrevistado 1)

Al respecto, Foucault en *La hermenéutica del sujeto* (2012), retoma los conceptos *hepimeleia heautou* y *gnothi seauton* para dar cuenta del proceso a partir del cual el sujeto encuentra su propia verdad a partir de las llamadas **prácticas de sí**. Podemos considerar la psicoterapia en tanto dispositivo formativo como una práctica de sí, es decir, un proceso ascético que implicará generar una reflexión sobre sí mismo y sobre la libertad, lo que conllevará que se asuma una postura ética ya que hay un autoconocimiento y un auto reconocimiento y por consiguiente, hay una forma de comportarse que se elige, lo que también conllevará entonces una responsabilización por los efectos de

los actos propios. Igualmente, este proceso de conocimiento de sí permite una actitud e desprejuiciamiento por el decir de los demás, de sus ideas y afectos, y permite en grados, captar elementos implícitos en el discurso de los otros para una mejor comprensión de las personas.

- **Supervisión de casos**

En el psicoanálisis el dispositivo del control de casos hace parte del proceso para que el analizante se convierta en analista, lo que implica un acompañamiento frente al saber y frente al método o modo de proceder de quien se está formando, práctica que también se ha extendido a la formación como psicoterapeuta. Por supuesto, esto implicará adjudicar un saber a otro con quien se está en transferencia, y de quien se espera brinde una orientación respecto al quehacer (Malkorra, 2007). El control o la supervisión de casos, conllevará entonces “[no solo a] un proceso de conocimiento y de adquisición de habilidades y destrezas, sino la capacidad de interrogarse sobre los aspectos inconscientes que operan como obstáculos en un lazo transferencial” (Fernández y Barrantes, 2017, p. 13)

Esta práctica implica conlleva que quien supervisa los casos cuente con una capacidad de escucha que le permita captar elementos que no aparecen manifiestos sino latentes, y que a partir de la comprensión del sentido de aquello que emerge a partir de la verbalización o narración que realiza quien está en formación de aquel caso que se encuentra en supervisión, entendiendo que también es un proceso a doble vía donde quien es más experimentado podrá generar reflexiones que le permitan continuar avanzar en su proceso formativo, al respecto Lacan (2006) indica que

[...] en un control, lo que se aportaría sería aquello que ustedes saben, y yo intervendría tan solo para aportar algo análogo a la interpretación, o sea, aquella adición mediante la cual surge algo que da sentido a lo que creen Vds. saber y hace surgir en un relámpago lo que es posible captar más allá de los límites del saber. (p. 26)

Evidenciamos entonces que la supervisión de casos es al igual que los dispositivos anteriormente mencionados, un espacio que cuenta con propósitos cognoscitivos, en tanto permite continuar generando una apropiación de conocimiento, teniendo énfasis en profundizar en un tema, en este caso en un caso clínico lo que implica también la presencia de objetivos cognoscitivos de

intensión. Además de lo anterior, se evidencian efectos transformativos en tanto genera modificaciones en el quehacer de quien se está formando y efectos ascéticos en tanto se profundice en la reflexión sobre sí (Ramírez et al., 2017, 2019). No obstante, es importante anotar que este dispositivo no reemplazará el proceso personal de análisis o psicoterapia, entendiendo que este espacio propiciará la reflexión sobre el propio quehacer y sobre elementos que favorecen u obstaculizan el proceso (Fernández y Barrantes, 2017).

Uno de los entrevistados, frente al control de casos se refiere al “hacer acompañado”, siendo esencial para el proceso de incorporación de un saber o conocimiento, el ver en escena aquello que desea aprender, poder estar en contacto con personas que ya poseen el conocimiento. Busca que estas personas que lo acompañan le transmitan un saber y finalmente ejecutar aquello que está aprendiendo en compañía de otro más experimentado que pueda servir de guía, entendiendo incluso que es posible generar dispositivos de asesoría grupal enfocados en analizar casos.

Fernández y Barrantes (2017), nos amplían el panorama indicando que la supervisión de casos es un dispositivo experiencial que no sólo permite la incorporación de conocimientos y saberes, también favorece la evaluación de la práctica de quien se está formando con el propósito de brindar retroalimentaciones que aporten al proceso y también permite que haya una comprensión de aquellos elementos subjetivos que pueden emerger en el psicoterapeuta en formación:

[...] la supervisión tradicionalmente es entendida como una intervención evaluativa del desempeño del terapeuta que persigue varios propósitos: 1) un mecanismo de control de calidad de las intervenciones realizadas; 2) una vía para facilitar la eficiencia y las competencias asociadas al trabajo clínico y 3) un medio para brindar soporte emocional al terapeuta (Fernández y Barrantes, 2017, p. 14)

- **Investigación**

De acuerdo con Peña (2009), la psicología como profesión o disciplina se constituye por la conglomeración de elementos teóricos y empíricos de carácter abstracto que datan de los últimos 140 años, siendo la investigación el principal soporte de los mismos, donde esta puede ser definida

“como la producción de conocimiento teórico y empírico que intenta dilucidar los problemas conceptuales de las distintas temáticas socialmente reconocidas como del dominio de la ciencia psicológica” (Peña, 2009, p. 4).

De este modo, la investigación se constituye en un campo de acción de la psicología y también en una práctica que permite consolidar la disciplina, siendo esencial reconocer el papel que juegan en este proceso las otras disciplinas ya que es fundamental generar dicho dialogo interdisciplinario y transdisciplinar para lograr generar construcciones de diferentes áreas del conocimiento (Peña, 2009). En la formación del psicólogo es fundamental contar con una incorporación de prácticas investigativas en tanto le permitirán consolidar habilidades como la lectura, el análisis crítico de textos, la escritura, la argumentación, entre otros las cuales favorecerán la incorporación al medio y también la comprensión de los diferentes fenómenos que emergen. Al respecto, una entrevistada indica que la posibilidad de investigar en el proceso formativo permite generar un análisis a profundidad del fenómeno, pero también permite actualizar el acervo teórico de la disciplina:

La investigación es una buena práctica para favorecer ese ejercicio de la psicología porque a veces en la educación formal que tenemos en Colombia, en psicología sobre todo es muy orientada a los postulados que se hicieron hace mucho tiempo entonces la investigación permite tener actualizado lo que está pasando en el mundo, en el contexto y esa visión de contexto también es importante para los psicólogos porque no se practica la psicología solo con un sujeto sino también con el contexto, sus interacciones y demás. Entonces ese conocimiento de donde se mueve ese sujeto, donde vive, con qué personas suele interactuar más, el país, la situación económica...todo eso va a dar datos importantes. (Entrevistada 2)

Así pues, la psicología es una disciplina investigativa en tanto busca generar un acercamiento a diferentes fenómenos y comprenderlos en profundidad, implicando entonces la posibilidad de generar una escucha del fenómeno y del entorno, siendo esencial también la interpretación de los mismos a partir de la comprensión que se genera donde probablemente también habrá espacio para la verbalización (Lopera et al., 2010). De acuerdo con Ramírez y colegas (2019), “si tenemos en cuenta que [...] el método analítico es un método de *investigación*, de análisis del discurso, pode-

mos afirmar que toda aplicación del mismo es un proceso investigativo” (p. 33), esta actitud investigativa podrá ser transmitida a partir de la transmisión del método analítico en los dispositivos que se ofrezcan para la formación de los psicólogos.

3.1.3 Las técnicas analíticas de trabajo con grupos

3.1.3.1 Humor

El humor es una técnica analítica que puede ser aplicada en contextos académicos o laborales, entendiendo que en su aplicación trasluce la creatividad de quien la aplica y siendo propicio tanto para la formación de psicólogos en diferentes contextos como para su ejercicio profesional ya que propende a la expresión de elementos que pueden permanecer silenciados y que, al ser nombrados, pueden potenciar el análisis o la discusión que está siendo llevada a cabo, generando así una invitación a las personas a hablar, exhortando a quienes participan a que en un espacio de mayor tranquilidad con menos resistencias, expresen sus ideas. En su aplicación, es fundamental que quien está coordinando el dispositivo, cuente con una formación propicia que le permita maniobrar con aquello que puede emerger y así ponerlo al servicio del proceso, entendiendo también que pueden aparecer elementos inconscientes que deberán ser abordados con cuidado para no desviar el objetivo del espacio. De este modo,

El chiste puede relajar la tensión, y permite a veces decir algo que de otra cosa sería insoportable. Es un arma de doble filo por sus tendencias agresivas y sexuales, que pueden generar resonancias insospechadas e inmanejables (Ramírez, 2012, p.166)

De acuerdo con Martin (2002; 2003; 2003; 2006), la risa y el humor han sido conceptos que se han estudiado de manera vasta y amplia, rastreando ambos conceptos en orígenes bíblicos, las civilizaciones antiguas y la Grecia Clásica. En la educación, la presencia del humor permite comprender la realidad circundante y los fenómenos generando amplitud en la cosmovisión, además de lo anterior, como técnica pedagógica ampliamente relacionada con los juegos del lenguaje, favorece el establecimiento de la relación entre quienes se encuentran en un aula de clase, al respecto:

Los chistes, los juegos de palabras, los estribillos, los trabalenguas, las adivinanzas, las charadas, entre otras producciones lúdicas y literarias, recurren constantemente a la composición y descomposición de palabras, justamente para producir efectos humorísticos, estéticos, terapéuticos o cognoscitivos (Ramírez et al., 2019, p. 263)

En el caso puntual de la psicología podemos retornar a los postulados de Freud (1905) sobre la relación del chiste con el inconsciente, entendiendo que a partir de los mismos – y del humor en general- se evidencian elementos que yacen latentes, pero que si son escuchados e incorporados en el aula de clase o en el ejercicio del psicólogo, generan mayor profundidad en la comprensión de aquello que se está abordando, generando también posibilidades para la autoreflexión y auto observación, al respecto podemos decir que la teoría psicoanalítica señala que el propósito del humor es descargar la tensión nerviosa excesiva y que, cuando esa tensión se acumula, debe ser liberada en formas socialmente aceptables (Martin, 2008). Fernández (2002), indica que el humor en la educación permite motivar y acicatear el interés por el tema trabajado, genera vínculos amables entre las personas que están en el aula de clase, libera la tensión que puede acumularse, favorece el desarrollo intelectual a partir de que propende por el pensamiento divergente. Lo anterior, puede tener aplicación en dispositivos grupales o individuales, al respecto uno de los docentes entrevistados indica que:

En mi manera de ser hay un estilo jocoso, humorístico [...] yo pienso que el humor es un gran aliado y no es que todo se vuelva un chiste, el humor te ayuda a observarte. Un señalamiento clínico o docente con un poco de humor facilita pedagógicamente en la docencia y clínicamente en una intervención. Baja las defensas, el humor no es amenazante porque uno puede acercarse al otro por esa vía. No estoy hablando del humor cínico ni irónico, no es el humor que desvaloriza. Es el humor que hace ver otra perspectiva, que rompe un poquito la lógica. Es un mecanismo de defensa de alto funcionamiento, facilita la comunicación, acerca. (Entrevistado 1)

La intervención del entrevistado cobra relevancia en tanto remite al uso del humor en el contexto académico como favorecedor del aprendizaje. En otros contextos, también es posible realizar la aplicación de esta técnica analítica. En la psicoterapia como campo de acción de la psicología, el humor también es una técnica usada al estar ampliamente relacionado con la creatividad, generando la posibilidad de afianzar el vínculo terapéutico, propendiendo a la asimilación de la

situación que genera desconcierto generando *insights* o reflexiones (Martin, 2003). En el contexto organizacional, el humor como técnica analítica puede ser usado por el psicólogo con efectos favorecedores en los dispositivos que toman lugar en este contexto en tanto, tal y como en el aula de clase, permiten que haya un avance del proceso de análisis de los fenómenos que se presentan a nivel grupal e individual, al respecto:

Es natural que el sentido del humor nutra esta sencillez de pensamiento. En general, un humorista mantiene contacto más estrecho con los hechos, en tanto que un teórico hurga más en las ideas, y solo cuando trata las ideas mismas se hacen increíblemente complejos sus pensamientos. El humorista, por su parte se libera a relámpagos de sentido común o de ingenio, que muestran la contradicción de nuestras ideas con realidad y con velocidad de rayo, y así se simplifican en mucho las cosas. El contacto constante con la realidad da al humorista una especie de rebote, y también ligereza y sutileza. (Yutang, 2011, pp. 134-135)

3.1.3.2 Pregunta

La mayéutica tiene como fundamento la exhortación a hablar en tanto es en el diálogo entre dos o más personas que se genera la posibilidad de acceder al conocimiento y de construirlo a partir de la interacción comunicativa, propendiendo a un papel activo de quienes participan (Ramírez, 2012; Jaeger, 2012; Lopera et al., 2010, Ramírez et al 2017, 2019). De acuerdo con Peñuela (2016), la mayéutica se compone por varias fases: la indagación (*eléntica*), la exhortación (*protréptica*), la heurística y el alumbramiento. La heurística, consiste en la reflexión del tema que está abordándose realizando un análisis de los elementos constitutivos del mismo y poniendo en cuestión sus juicios, experiencias y conocimientos previos. La fase del alumbramiento “se produce cuando el estudiante formula adecuadamente su tesis, cuando argumenta lógica y convincentemente a favor de ésta, es decir, cuando da a luz ese nuevo conocimiento” (Peñuela, 2016, p. 86).

La *eléntica* o indagación es la técnica más usada por Sócrates e implica generar posibilidades discursivas a través de preguntas y respuestas, buscando además que haya una conciencia sobre lo que se afirma, es decir, llevando a quien habla a la responsabilización, a hacerse responsable de sus elaboraciones y opiniones, favoreciendo además la búsqueda de la consistencia en los planteamientos (Ramírez, 2012). De este modo, la *eléntica* es “fundamentalmente una indagación,

que a través de preguntas y respuestas busca abrir nuevas posibilidades y caminos. Es la técnica que más caracterizó el proceder de Sócrates” (Ramírez et al., 2019, p. 265).

La *protréptica* o exhortación, permite que la construcción del conocimiento tome lugar. Consiste en invitar al otro que puede ser un estudiante, paciente, analizante, o interlocutor, a que genere sus propias reflexiones, esto se lleva a cabo a través de la pregunta (Ramírez, 2012; Peñuela, 2016). De este modo, la protréptica, busca hacer un “llamado vehemente a alguien para que haga o diga algo, argumente sus ideas, se sienta tocado por el discurso” (Ramírez et al., 2019, p. 266).

En los dispositivos pedagógicos, la pregunta, además de ser una invitación para que el otro hable y se exprese, de acuerdo con Vargas (2012) cumple un papel esencial en tanto favorece la actividad reflexiva y la búsqueda de la verdad permitiendo además que el proceso de enseñanza y aprendizaje cobre sentido en tanto favorece la comprensión de tema abordado y permiten que el estudiante hable desde su subjetividad y desde su universo de significantes, es así como:

La pregunta como dispositivo pedagógico implica formular ‘buenas y pertinentes’ inquietudes, bien sea que provengan del asombro o porque conduzcan a él [...] solo ante el asombro o en dirección a él es que se pueden llegar a hacer preguntas, que en diferentes situaciones y con objetivos distintos, despliegan en sentido auténtico la indagación; son preguntas que comprometen tanto lo sabido con la búsqueda del saber, al tiempo que renuevan el sentido del dialogo, sea científico o pedagógico. No basta un solo interrogante para llegar a la comprensión de lo que es interpelado, ni de quien (o quienes) interroga (n); para ello es preciso hacer un ejercicio de diferentes preguntas. (Vargas, 2012, p. 174)

El método analítico, definido en apartados anteriores, puede ser aplicado en procesos formativos, entendiendo que, si bien la escucha posibilita la aplicación de otras técnicas es la pregunta el foco para generar conversaciones, contrastaciones entre teoría y práctica, que permitan generar reflexiones e indagaciones sobre el tema en cuestión pero también pueden convertirse en preguntas sobre la existencia misma, de este modo:

Cuando se da inicio a un curso dirigido por un analítico, es posible que, al llegar el profesor, los estudiantes asuman que será una “clase magistral”, pero muchos se verán sorprendidos al descubrir

que las preguntas son la base para construir juntos desde el primer encuentro. (Ramírez et al., 2019, p. 123)

Lo anterior, favorecerá entonces la posibilidad de generar un desarrollo de la capacidad de escucha en tanto la pregunta abre la puerta al diálogo, a la reflexión y esto permite acceder a conversar desde diferentes dimensiones, no solo basándose en la razón sino también en lo afectivo, lo imaginativo, lo creativo, entre otros (Ramírez et al., 2017). Permitirá también, generar diálogos interdisciplinarios, ya que las preguntas permiten crear conexiones con otros saberes, otros contextos, al respecto uno de los entrevistados indica que:

[Partir de una psicología relacionada con la filosofía, implica que] En momentos determinados, en vez de una recomendación o de una receta, yo planteo una posibilidad de que se haga una pregunta sobre la propia existencia, o sobre la propia historia, o sobre el contexto en inferencia, o sobre como lo político puede estar incidiendo en un comportamiento que aparentemente no tiene ninguna relación. (Entrevistado 6)

La pregunta en el ejercicio psicológico en las organizaciones puede permitir que se pongan en cuestiones saberes (sobre el sujeto, sobre la organización, sobre los procesos, sobre la estrategia) que al parecer son incuestionables –dogmas- y que pueden ser analizados, comprendidos, e incluso transformados (Manrique et al, 2016). Esto implicará cierta incomodidad en el interlocutor, debido a que la pregunta emitida, cuando es pertinente y capta elementos de la realidad que merecen ser relevados, podrá permitir que el otro se haga responsable de su forma de pensar, de su discurso y de quién es, además, podrá generar reflexiones sobre temas que nadie había cuestionado y esto puede permitir el avance de los individuos, de los grupos y de la organización misma. Adicional a lo anterior, implicará que el psicólogo tenga un cuidado del otro en tanto sus preguntas pueden movilizar procesos profundos, por lo que no se trata de *preguntar por preguntar* sino de tener un propósito claro, estando advertido de su entorno, del contexto y del otro – su estructura, sus características- para no generar efectos negativos o contraproducentes a partir de una capacidad de escucha y rigurosidad teórica. Uno de los psicólogos entrevistados, comenta respecto a su proceso formativo:

[En mi proceso formativo] las clases no eran magistrales, por ejemplo, ‘muchachos, tenemos un documento’. Entonces al principio, cuando te contaba mi experiencia particular en el inicio de mi

formación, era particular, yo no estaba conectado: yo no leía entonces llegaba a hacer nada, no podía participar. Pero ya luego, encontré que en mi proceso formativo es fundamental la conversación con el otro, escuchar al otro, yo soy muy sociable entonces creo que parte desde allí, de escuchar al otro. Yo encontré que era parte de mi responsabilidad llevar las lecturas listas, hacer mi proceso de abstracción para ponerlas a conversar con la información que el otro llevaba, y de ahí construir. Esas eran las clases que yo más disfrutaba, de co construcción, construcción con el otro [...] en el discutir, cuestionar, poner en duda lo que me están entregando, encontré una fuente de aprendizaje también. (Entrevistado 3)

De esta manera, hacer preguntas en una organización desde la práctica psicológica, implicará obligatoriamente que este profesional tenga la capacidad de hacerse responsable por aquello que emerge, buscando que sea posibilitador del avance del proceso que se esté llevando a cabo, sabiendo cómo coordinar las conversaciones y comprendiendo a partir del tacto, cuándo es pertinente preguntar y cuándo es pertinente callar, poniendo en juego su ética. De este modo, “es fundamental que los dispositivos sean coordinados por personas capacitadas para ello y con una posición ética que les permita usarlos como mecanismos para el desarrollo humano y no como mecanismos de dominación” (Manrique et al., 2016, p. 230).

Sin embargo, consideramos que más allá de generar preguntas por el otro o ser capaz de incorporar el arte de preguntar como técnica de la que es posible valerse en las intervenciones a llevar a cabo, la pregunta principal que debe aparecer en un proceso de formación en psicología, es la pregunta por sí mismo. Sobre esto, profundizaremos en un apartado más adelante, pero por lo pronto, diremos que la pregunta por lo que hay adentro, habilita la posibilidad de generar preguntas en el afuera: preguntas asertivas, posibilitadoras y que permitan la potencialización pues no se trata de generar un cuestionario o una entrevista, sino que se busca que estas tengan un sentido. Al respecto, uno de los entrevistados indica que:

Mi método sería realmente estarse cuestionando, estarse preguntando, yo no sé si hay un método más que el método de inquietarse de ir a indagar, de ir a buscar libros, no solamente en libros sino también grupos de estudio, conversar con otras personas, recibir asesoría. El método [que aplico] es el heredado de nuestros antiguos colegas griegos que es la inquietud de sí, la inquietud de sí que es el posibilitador de un conocimiento de sí y a su vez ese conocimiento de sí es el posibilitador de

asumir una postura ética donde se contempla donde se integra también el otro, donde se reconozca la otredad. (Entrevistado 1)

Cabe anotar que entendiendo que en las relaciones humanas se ponen en juego el poder, partir de la pregunta cuando se está coordinando un espacio académico o cuando se está coordinando una conversación en una organización, implicará darle paso a lo emergente y renunciar a la falsa pretensión de control que puede resultar tras planear un espacio sin permitir la interlocución ya que la pregunta habilita la posibilidad de que el otro. Esto, conlleva entonces un desafío no en el terreno del conocimiento sino en el terreno de las habilidades ya que conlleva la necesidad de escuchar los elementos explícitos e implícitos del discurso, la capacidad de argumentar y contra preguntar, esbozando síntesis y recapitulando aspectos planteados.

Jacques Rancière, en su texto *El maestro ignorante* (2003), indica que en el sistema educativo hay una imperante necesidad de explicación, que disminuye las posibilidades del estudiante analizar y comprender por sí mismo la realidad, lo que conlleva a dividir el mundo en dos: los que tienen una inteligencia superior (docentes) y los que deben ser ilustrados (estudiantes), indicando que sería el maestro explicador aquel que busca transmitir su conocimiento a toda costa sin permitir que el interlocutor (estudiante) piense por sí mismo. Extrapolando esta lógica a la psicología, ¿cómo sería un psicólogo explicador? ¿Daría paso a la pregunta? ¿Qué efectos tendría esto en sus interlocutores?

3.1.3.3 Lectura de textos y análisis de casos

El conocimiento formalizado en el proceso de enseñanza aprendizaje se ha constituido a través de las labores que han generado diferentes civilizaciones en pro de documentar sus saberes y buscar que perduren en el tiempo, entendiendo que la tradición oral ha estado presente, pero que no garantiza la transmisión de la totalidad de hallazgos y construcciones que generan diferentes grupos sociales. Así pues, aquellos saberes que la sociedad ha ido consolidando al ser transmitidos son la base objetiva para las disciplinas como hoy día las conocemos permitiendo también que a través de los años estas sean transformadas gracias a las ideas de nuevas sociedades. Ramírez (2012), indica que la teoría es *perfectible y cuestionable* en tanto se constituye en un instrumento

para explicar la realidad o una fracción de la misma, siendo esencial que sea contrastable con la experiencia para que así cuente con valor.

En la formación analítica de psicólogos la lectura de textos corresponde a una técnica que al ser aplicada puede permitir que el estudiante adquiera conceptos, que realice un análisis crítico de las diversas teorías existentes y a partir de ello, genere sus propias conclusiones y aprendizajes ya que al leer directamente autores y pensadores, el estudiante puede interpretar lo que dice el texto y así generar sus propias preguntas y cuestionamientos para construir conocimiento, siendo posible que además del proceso individual de comprensión de textos se generen espacios de discusión donde cada quien pueda socializar con los demás sus interpretaciones o aprendizajes para que así mediante la contrastación y a partir de la guía de un experto (el docente, por ejemplo) sea posible generar nuevo conocimiento. Al respecto, uno de los docentes entrevistados indica que

Si yo nunca leo sobre teoría y sobre lo que va avanzando la teoría, porque la psicología creo yo que tiene más velocidad que el derecho. Si el derecho tiene velocidad en relación a que siempre va cambiando algunas leyes estatutarias porque la constitución no es una cosa que cambie muy rápido, la psicología sí. Yo tengo que estar analizando teóricamente qué es lo que está sucediendo, pero la teoría no para literalizarla, sino la teoría para convertirla en un elemento que sea nutritivo para yo aportarle a la compañía y eso me constituye un razonamiento clínico porque el gran problema que yo veo del psicólogo organizacional es que nunca ha trabajado el razonamiento clínico (Entrevistado 2)

No obstante, esta técnica no sólo es usada en el ámbito formativo, por ejemplo, en espacios de trabajo grupal en las organizaciones, es posible partir de la lectura de un texto o un caso de estudio que pueden servir de pre texto para acicatear la generación de ideas y la discusión colectiva, permitiendo que puedan disminuir algunas defensas o resistencias que pueden surgir al realizar ciertas preguntas de manera directa. Al respecto, Ramírez y colegas (2019) indican que:

En el contexto cognoscitivo, el analítico puede señalar las invariantes de una situación que se analiza, y mostrar cómo eso permite avanzar en la comprensión del tema. También se puede combinar con esta técnica: la de sugerir lecturas: **pre-textos o post textos**. En el primer caso, el analítico puede sugerir previamente la lectura de uno o varios textos específicos, que sirvan de punto de

partida o pre-texto, para la discusión en el grupo. Esto posibilita que los participantes tengan más elementos de juicio e informativos para el debate que se pretende. La segunda opción, consiste en sugerir unas lecturas luego de que se ha dado una discusión, como complemento a la misma, ya sea para conocer planteamientos opuestos, u otros que ilustren de manera más específica lo que se analizó. (p. 307)

La lectura de textos no solo se limitará entonces a aquellos documentos académicos, entendiendo que las letras son un recurso que puede aplicarse a partir de sus diferentes géneros y formatos, siendo también enriquecedor por ejemplo el uso de otro tipo de lecturas que pueden distar de lo académico pero que pueden favorecer el análisis, la comprensión de un caso a partir de la ejemplificación, ilustración, entre otros. Allí, el arte se inmiscuye en las técnicas analíticas, entendiendo que las diversas figuras literarias también pueden ser técnicas analíticas retóricas, que permiten avanzar en el análisis (Ramírez et al., 2019). Al respecto podemos decir que:

Para promover la participación, particularmente en grupos, se pueden emplear técnicas tales como leer poemas, recitar, parodiar. En estas técnicas se juega con la estética, con la producción del sentimiento de lo bello y de lo artístico, posibilitado por el ritmo de las palabras, su sonoridad y armonía, así como los múltiples sentidos que transmiten. (p. 313)

El uso de esta técnica analítica, favorece la incorporación de un modo de ser particular que implicará unas habilidades que favorecen el proceso de aprendizaje y también que luego serán puestas en escena en el contexto laboral en tanto gran parte del aprendizaje puede generarse a través del contacto con otro, pero también a través de estar inmerso en determinado entorno. Al respecto, una entrevistada indica que:

[Cuando yo me sentaba a escuchar a un profesor de psicoanálisis], todo el aprendizaje era a través de historias, él era literato. Entonces también es cierto que uno es hoy de lo que aprendió, yo hoy no soy de utilizar muchos tecnicismos al explicar un fenómeno, pero cuando yo me voy a mi universidad [veo] que yo aprendí de un literato que a través de historias narraba cómo se podía ver una estructura, cómo se podía ver la falta, cómo se podía ver eso de lo real. Creo que esos profesores me marcaron y marcaron mi elección teórica. (Entrevistada 6)

Nos referimos entonces a la posibilidad de realizar un ejercicio hermenéutico donde hay una comprensión de aquello que se encuentra postulado en las obras que son leídas en los espacios académicos y lograr generar una interpretación y posterior comprensión de los mismos, siendo esencial que quien se aproxima al texto o discurso a analizar, ponga en suspenso sus prejuicios a través de una actitud de docta ignorancia, explicada en otro apartado de este texto (Ramírez et al., 2019), para cerrar transcribimos a uno de nuestros entrevistados que relata el valor que han tenido las entrevistas en su proceso como docente:

En general, en clase yo pongo unas lecturas y anhelo que la mayoría las lean. Cuando esto no ocurre, no me engancha en el sentido de que me voy a poner bravo, irónico... les hago el señalamiento, pero hay que entender que los estudiantes tienen otras 6 o 7 materias, que uno no es tan protagonista [...] entonces ahí, por ejemplo, si en una clase me sale el más escuelero, y veo que de 20 estudiantes leyeron 5 o 6, les digo que nos encontramos en 40 minutos, pónganse a leer y trabajamos ahorita hasta donde alcance. Cuando hay un mayor nivel de lectura, la clase transcurre de una manera [que permite más el diálogo], yo escucho lo que dicen los estudiantes, pero también doy mi perspectiva o claridades que he encontrado. La literatura entra mucho en mis clases, yo suelo abrir los primeros cursos con cuentos, con anécdotas... por ejemplo en proyectivas, para el tema de los choques de paradigmas tengo un cuento en el que se ve muy bien el choque de posturas, el cuento puede ejemplificar muy bien, hay un cuentico de García Márquez que funciona muy bien, no lo uso en todas las demás clases, pero sí para abrir ciertos temas [...]. La literatura, el humor, uso mucho símil de películas. Harry Potter es un monitor mío porque hay una cantidad de elementos ahí que sirven para facilitar el aprendizaje. Cuando yo cuento una historia, la persona aprende más fácil [...] el cuento y el símil literario es más un facilitador que un obstáculo. (Entrevistado 3)

De acuerdo con Foucault (2002), la lectura y escritura son rastreadas en la historia de Grecia como prácticas relacionadas con la ascesis subjetiva. La lectura es un proceso que permite la introspección y reflexión profunda sobre sí mismo, motivada por los asuntos sobre los cuales se diserta en el texto evidenciando un proceso de apropiación de elementos que se encuentran en los textos que resuenan con el ser propio y que puedan guiar las acciones, configurando un modo de ser, así “no es cuestión de armarse una marquetaría de proposiciones de orígenes diferentes, sino de construir una trama sólida de preposiciones que valgan como prescripciones, de discursos de verdad que sean al mismo tiempo principios de comportamiento” (Foucault, 2004, p. 341). En

consecuencia, la escritura es también un proceso que fortalece aquellas reflexiones provocadas por la lectura en tanto permite consolidar aquellas reflexiones que se han instalado.

3.1.3.5 Análisis de la transferencia

El psicoanálisis define la transferencia como un estilo relacional específico con un objeto del pasado (usualmente, figuras significativas de la infancia) que se actualiza en situaciones contemporáneas – por ejemplo, en la cura- pero también en los vínculos que establece el sujeto con otras figuras, figuras a las cuales se adjudica el afecto que se generó hacia los objetos del pasado (Greenson, 2014; Manzano, Palacio y Abella, 2018). Laplanche y Pontalis (2004) precisan que la transferencia es el:

Proceso en virtud del cual los deseos inconscientes se actualizan sobre ciertos objetos, dentro de un determinado tipo de relación establecida con ellos y, de un modo especial, dentro de la relación analítica. Se trata de una repetición de prototipos infantiles, vivida con un marcado sentido de actualidad” (Laplanche y Pontalis, 2004, p. 439)

En esta vía, la transferencia es un fenómeno que puede surgir en diferentes dinámicas relacionales y no solo en la cura analítica²⁵, entendiendo que, en el contexto académico un docente o los mismos compañeros pueden constituirse como figuras que actualizan estos afectos. Desde la perspectiva del docente entonces, será importante que esté advertido de lo que implica su rol en el proceso de sus estudiantes y particularmente en la formación de psicólogos, en tanto no solo el vínculo genera actualizaciones de afectos, sino que también es posible que los temas o la teoría que se aborden generen reflexiones profundas sobre el propio ser del estudiante. Al respecto Ramírez (2010) indica que:

[...] el educador, como desencadenante de afectos, deja de ser un transmisor instrumental de contenidos y pasa a ocupar un lugar significativo en los procesos afectivos, conscientes e inconscientes, que subyacen a la relación educativa. En tal sentido, el llamado es a la responsabilidad ética del

25 También consideramos relevante referirnos a la contratransferencia, entendida como aquellos afectos que surgen en el analista en la cura: “es un conjunto de reacciones inconscientes del analista frente a la persona del analizado y, especialmente frente a la transferencia de este (Laplanche y Pontalis, 2004, p. 84)

educador para que indague por él mismo con respecto a los otros y se responsabilice de los efectos de su intervención (p. 86)

Uno de los entrevistados indica que es valioso desde el rol docente poder tener la conciencia de que hay elementos diferenciadores de los estudiantes en el proceso de formación en psicología, lo cual exige que desde esta comprensión haya una adecuación en las acciones y en el trato que el docente tendrá con los estudiantes, buscando desde esta aproximación potenciar el proceso formativo de cada uno:

Es saber ver al otro en su otredad, en su individualidad más que pretender ser el mismo estático, la misma figura estática frente a todo y ser el mismo docente para todos; eso es como la clínica misma, uno no puede ser el mismo terapeuta o el mismo psicólogo para todo el que llega a tener una conversación con vos, es saber quién es el otro, leerlo, y poder disponerte frente a esa propuesta relacional que trae el otro. (Entrevistado 1)

En los dispositivos analíticos el análisis de la transferencia es un elemento fundamental en tanto permite generar una interpretación de aquello que se observa o evidencia, aportando elementos que no necesariamente deberán ser explicitados, pero que si son advertidos por el docente, le permitirán orientar el proceso formativo a partir de una metodología acertada, entendiendo que no todas las acciones que llevamos a cabo son conscientes y que los afectos que se generan hacia el docente, influirán en el proceso de aprendizaje (Ramírez, 2012). También vale la pena apuntar que el análisis de la transferencia no será entonces exclusivo del contexto analítico, sino que, en contextos organizacionales, también los afectos se ponen en escena y surgen, por ejemplo, en dinámicas grupales entendiendo que los mismos pueden ser de simpatía o antipatía, al respecto Manrique y colegas (2016) indican que:

El coordinador, en tanto figura de autoridad, representa la ley y los compañeros representan los pares con quienes se pueden establecer relaciones de alianza o rivalidad, mediadas por el deseo de obtener la atención del coordinador (como si fueran hermanos que buscan el amor de los padres) (p. 118)

Si bien es clara la importancia que tiene el análisis de la transferencia por parte del docente en un contexto académico es importante anotar que en el contexto organizacional desde las prácticas llevadas a cabo por el psicólogo organizacional también el análisis de la transferencia puede favorecer y facilitar la comprensión de la dimensión subjetiva a través de los discursos de las personas con quienes se relaciona, permitiéndose así captar elementos inconscientes que pueden determinar las acciones de quienes están en la organización y así dar un lugar a los elementos afectivos en el discurso institucional.

3.2 La influencia pensamiento griego en la formación actual de los psicólogos

3.3 Actitud Mayéutica

Para algunos entrevistados la labor docente se constituye en un espacio dialógico de conversación que posibilita o genera la **dialéctica (intermodificación de los discursos)**, esto es, ir más allá de la sola transmisión de conocimientos (información) y, por el contrario, se constituye dicho espacio dialógico, en un dispositivo para la co-creación de conocimiento que no solo se limita al aula de clase sino también puede tomar lugar en otros momentos.

La dialéctica puede ser comprendida como “la mutua interacción entre dos espacios diferentes que se transforman el uno al otro, en un auténtico ‘diálogo’” (Ramírez, 2012, p. 124,), lo que conlleva a que el discurso del docente y del estudiante se transformen mutuamente a partir de la conversación, que diremos es analítica en tanto permite que haya un respeto de las opiniones, un análisis de los discursos que surgen y un cuidado y consideración por el interlocutor, entendiendo que a veces hay motivos implícitos –o diremos, inconscientes- que influirán en el curso que tome la discusión (Ramírez, 2012). La dialéctica, toma lugar en la mayéutica en tanto esta permite que haya una *intermodificación de los discursos de los participantes* del espacio y esto, por consiguiente, favorece el hecho de que *se den a luz las ideas* o que se construya el conocimiento.

Así, el proceso de aprendizaje se torna en un proceso en donde ambos, docente y estudiante se convierten en co-aprendices, transformándose mutuamente. La verbalización, es un medio que favorece esta relación, generando reflexividad y propendiendo a un aprendizaje activo, entendiendo

que el proceso de poner en palabras *aquello que pasa por la mente*, permite generar un proceso de simbolización y articulación de aquello que en el mundo de las ideas puede mostrarse difuso o incomprensible. Comprendemos la verbalización con Zapata (1993) como “la forma privilegiada de expresión del ser humano [...] ya que las producciones humanas encuentran en el lenguaje y las palabras su forma más específica de expresión” (p. 2).

El diálogo y debate posibilitan el cuestionamiento de las propias ideas, y evitan la transmisión acrítica de conceptos, permitiendo que el universo de significantes del estudiante se cuestione, comprendiendo el proceso de aprendizaje como bidireccional, estando presente la intención de dialogar como parte de la intención del docente. Al respecto Freire (1968), considera que el acto educativo es un acto dialógico donde hay posibilidad de que el docente y estudiante se ubiquen en el rol de maestro y aprendiz paulatinamente, indicando que:

Para realizar esta concepción de la educación como práctica de la libertad, su dialogicidad empieza, no al encontrarse el educador-educando con los educando-educadores en una situación pedagógica sino antes, cuando aquel se pregunta en torno a qué va a dialogar con estos. Dicha inquietud en torno al contenido del diálogo es la inquietud a propósito del contenido pragmático de la educación. (p. 76)

Esta prevalencia de la conversación hace parte de la actitud mayéutica, en tanto es lo que propicia que Sócrates, como maestro, comience a hacer uso de la ironía, la pregunta, la *eléntica*. No es posible que la Mayéutica tome lugar en solitario, en tanto es necesario el encuentro con otro que favorezca la pregunta, el cuestionamiento de las propias ideas o preconcepciones, que ayude a propender a una construcción a partir del diálogo, entendiendo este como la principal vía de expresión subjetiva. Uno de los docentes entrevistados indica que:

Yo creo que la actividad docente es muy bonita, [...] es una responsabilidad muy grande, pero sobre todo es un lugar que te permite también ver, visualizar qué pasa en otro. Yo no concibo la actividad docente como la transmisión de un conocimiento a un otro, como hacer un lugar frente a un otro y simplemente transmitirlo tal cual yo lo entiendo, sino como una actividad conversacional. De hecho, la actividad docente es el lugar en el que más se aprende. (Entrevistado 1)

En la formación de psicólogos analíticos este proceso conversacional tiene efectos importantes, entendiendo que en las organizaciones, este profesional realiza una labor de psicología aplicada y a partir del espacio académico, el docente podrá transmitir al estudiante un método, una forma de proceder además de generar una transmisión de un conocimiento (Ramírez, 2012). De este modo, a partir de esta forma de llevar a cabo estos espacios, es posible generar una reflexión a partir de la comprensión de casos, la discusión de conceptos, el análisis de textos sobre la aplicación de la psicología.

La presencia de ambos (docente-estudiante) y la posibilidad de generar un diálogo favorece el establecimiento de un vínculo entre estos. El encuentro discursivo permite la pregunta, favorece desde una actitud mayéutica, un cuestionamiento de los propios saberes incorporados previamente, entendiendo ese vínculo como un lugar común de inter modificación, donde se puede transmitir una manera de cuestionar esos saberes o conceptos, teniendo en cuenta también que la identidad está en proceso de transformación y construcción constante.

El acto docente puede ser entonces comprendido desde la *acción comunicativa*, en tanto esta constituiría una forma de vínculo social, pues el maestro no sólo transmite al estudiante teoría o leyes sociales y culturales (por ejemplo, la ética, en este caso la ética de la psicología), también transmite un modo de hacer y de proceder, siendo también “un vehículo, *un médium* que permite al discípulo conocerse, aprender *por medio* de él” (Ramírez, 2012, p. 341). En este vínculo que se establece, el mismo se comprende como posibilitador de la construcción de la propia identidad, siendo el lenguaje el principal medio de ingreso a la cultura desde el proceso mismo de estructuración del infante humano, siendo este transformado a partir de los vínculos y teniendo a su vez la posibilidad de transformar la realidad de la que hace parte (Rizo, 2011; Mercado y Zaragoza, 2011). En la formación de psicólogos, implicará entonces no limitarse a la dimensión teórica, sino que, en los espacios dialógicos a partir de ejemplos, viñetas, historias, casos, podrá haber entonces un proceso que implica una reflexión sobre el propio rol como parte de un sistema complejo como lo es la sociedad, y probablemente, una transmisión de un modo de actuar y una ética de la profesión psicológica.

La conversación y el vínculo que se establece con el otro se encuentra entonces posibilitado desde la escucha en tanto es una habilidad que también puede favorecerse a partir de una actitud mayéutica en la formación de psicólogos que propende al encuentro con otro en la formación y en un ambiente laboral, siendo un elemento esencial en la psicología, ya que hace parte de las particularidades de esta disciplina. Si en el proceso formativo, todos están hablando, ¿quién escucha? ¿Quién comprende? Si en el encuentro con otro en una organización todos están hablando, ¿quién interpreta? ¿Qué intervención tendrá sentido? Comprendemos la escucha como ese “abrirse al sentir y al comprender, esto es, al interpretar” (Ramírez, 2012, p. 349). Implica también la escucha una apertura o *docta ignorancia*, que permitirá una actitud de apertura hacia el discurso del otro y el propio discurso, generando así la posibilidad de establecer reflexiones y modificar el propio actuar. Al respecto, uno de los entrevistados amplía que:

La escucha y la conversación hacen parte esencial de quien soy. Soy fiel creyente de que en la construcción con el otro debe estar explícitamente la escucha y la palabra como parte de la co-construcción. Y en esa escucha es fundamental estar ahí, atento y no estar pensando “¿qué le voy a responder si me dice esto, o me dice lo otro? Intentar no anticiparse desde ese punto para no perderse el discurso del otro, sino estar ahí atento y dispuesto para, inclusive poder comprender qué está entendiendo el otro y saber si tengo que hacer un re-encuadre, si tengo que volver a explicar, si me hice entender o no, entonces la escucha es fundamental. Por escucha incluso me referiría al tacto desde un saludo de mano, o cómo observo al otro, la disposición del otro en el espacio, la escucha entendámosla inclusive como mi disposición y cómo observo ese espacio de conversación. (Entrevistado 2)

La escucha está en estrecha relación con la mayéutica en tanto posibilita la pregunta, la contra pregunta, el brindar una respuesta argumentativa, generar discusión o conversaciones respecto al saber y al hacer y finalmente dar cuenta de una construcción a partir de ejemplos, vivencias, favoreciendo así el acuerdo frente al tema abordado. La *elénctica* socrática, precisamente está fundamentada en la pregunta y en la posibilidad de realizar “indagación, investigación a través de preguntas y cuestionamientos” (Ramírez, 2012, p. 168) y que permitirá generar preguntas al otro, pero cuando es incorporado, permitirá que las preguntas sean hechas a uno mismo para cuestionar sus propias prácticas. ¿Cómo se aprende a escuchar? Conversando. La posibilidad de comprender al otro desde una postura hermenéutica implicará también generar una interpretación. Así el docente realiza intervenciones que favorezcan el proceso formativo, no a partir de lo que él quiere enseñar al estudiante, sino también a partir de lo que observa, escucha y evidencia que se pone en

juego en el proceso, de allí la posibilidad de aplicar distintas técnicas y dispositivos que sean convenientes en el proceso.

En el contexto organizacional esta capacidad de escuchar, incorporada a partir del proceso formativo, permitirá que haya una pertinencia de las intervenciones, ya que es a partir del tacto que implica una comprensión del “momento y forma oportuna” (Ramírez, 2012, p. 161), donde se da paso al discurso del otro desde una actitud que permite lo emergente, pero también cuida las dinámicas e intervenciones que se realizan.

Además de lo anterior, es importante comprender que la relación entre docente y estudiante y la relación que establece el psicólogo con las personas en la organización, al igual que todos los vínculos que se establecen serán relaciones de poder. Allí, el saber o conocimiento juegan un papel esencial, en tanto se influye en el otro —en su manera de pensar, de actuar, de reflexionar—, donde el docente deberá estar atento a aquellos elementos de la singularidad que se ponen en juego para así poder modificar las técnicas a utilizar para favorecer el proceso, lo que de igual manera se evidencia en los psicólogos entrevistados.

De acuerdo con Henao (2019), los diferentes dispositivos que propician la formación, podrán tener variados propósitos o intencionalidades, entre los cuales menciona la persuasión, seducción o elucidación entendiendo que en estos espacios se genera una relación de poder entre los actores que están involucrados. Además de lo anterior, vale la pena mencionar que es posible que un docente en un dispositivo, haga uso de técnicas que respondan a propósitos diversos, sin embargo, la posición subjetiva del docente, permeará la intencionalidad del espacio, pero hay una constante que es la ética en el ejercicio docente y psicológico, aspecto que abordaremos en el próximo apartado.

La persuasión estaría relacionada con una actitud sofística, donde el docente busca ilustrar al estudiante, quien *no sabe*, ubicándose en la posición de saber. La seducción, se vincula con la retórica, en tanto pueden estar interesados en obtener poder o en el decir bello, generando que el otro (en este caso, estudiante) realice acciones concretas, puntuales y específicas. La mayéutica, estaría más enfocada en la elucidación, que permite la comprensión de los saberes de los diferentes

participantes de la conversación, entendiendo entonces que es posible hacer uso de técnicas analíticas (Henao, 2019).

3.4 Gestión humana de orientación analítica y sus aplicaciones

La mayéutica se considera uno de los elementos principales en la gestión humana de orientación analítica, la cual propenderá por un actuar en las organizaciones basado en la posibilidad de contrastar los discursos con la realidad a partir de la escucha, la elaboración de preguntas, la invitación a atender los discursos que emergen en esta lógica y que traslucen elementos explícitos e implícitos, la posibilidad de tener una mirada crítica frente al contexto donde se posibilita la responsabilización a partir. En el actuar de psicólogos analíticos que laboran en organizaciones, será entonces posible que haya una aplicación de algunas técnicas analíticas que favorecerán el despliegue de potencialidades, entendiendo que estas técnicas podrán ser la expresión del método analítico cuando este se encuentra incorporado, así la mayéutica.

En el campo de la organización, permite analizar contextos y situaciones, potenciar lo que cada sujeto y en general la empresa puede dar, así como detectar lo que puede cambiar y lo que es importante conservar; todo ello mediante una posición de escucha y de diálogo para dialectizar posiciones, construir de manera participativa saberes formales e informales y dirimir conflictos (Gil, s.f., p. 26)

Comprendemos la gestión humana de orientación analítica como una serie de prácticas que se inscriben en el contexto organizacional a partir del proceso de gestión del talento humano que son llevadas a cabo a partir de la incorporación de una actitud analítica. Dicha actitud analítica, permitirá que haya un análisis discursivo, una escucha de los elementos explícitos e implícitos que permite generar una comprensión e interpretación de lo que se plantea y esto puede propender a criticar y contrastar ideas, generando nuevo conocimiento (Manrique et al., 2016; Ramírez, 2012; Lopera et al., 2010).

Desde el actuar del psicólogo organizacional en procesos de selección y desarrollo, partir de una actitud analítica permite generar una aproximación desprejuiciada al contexto y a las per-

sonas con quienes se interactúa, donde se dará paso a aquello que emerge más que a las pre concepciones del psicólogo sobre determinada realidad para realizar las intervenciones respectivas, buscando además favorecer el surgimiento de elementos discursivos que aporten en el proceso de análisis y despliegue de los sujetos pero también de la organización, este último elemento puede ser llevado a cabo desde una perspectiva mayéutica.

Como hemos mencionado anteriormente, esta actitud analítica no necesariamente hará referencia a una corriente o postura teórica específica de la psicología, sino que más bien corresponde a la disposición a partir de la cual se generan intervenciones en la realidad. De este modo, la teoría construida sobre la psicología, el contexto – la organización, pero también la sociedad-, los fenómenos a analizar, entre otros elementos, coexisten y se integran a partir de la actitud del profesional que encarne este método.

3.4.1 La verbalización

Como hemos reiterado en diversas ocasiones en el texto presentado, la palabra tiene un valor esencial en la propuesta de intervención del psicólogo, es la vía de acceso privilegiada a la subjetividad y que es uno de los medios principales para construir comunidad, aspecto esencial en las organizaciones. Si bien la posmodernidad nos invita a tener ritmos cada vez más acelerados donde la intención de obtener resultados nubla la posibilidad de establecer un encuentro constructivo con el otro, la palabra aparece como un recurso que permite conectar horizontes, desplegar la creatividad, la capacidad inventiva y conectarnos con los demás. Al respecto, podemos indicar que:

No son pocas las posibilidades de interacción comunicativa y de procesos participativos en las organizaciones, pero es necesario construirlos, depurarlos, creando dispositivos de palabra que, sin desconocer la mezcla de intenciones y propósitos comunicativos y estratégicos, oriente las acciones hacia la cooperación, tan necesaria en el campo laboral. (Gil, p. 27, s.f.)

Podemos entonces referirnos al valor que tiene la verbalización en el contexto organizacional, entendiendo que los dispositivos de palabra han tenido valor en otros contextos como, por ejemplo, la psicoterapia, la psicología educativa, entre otros. La verbalización en el contexto orga-

nizacional favorecerá en primera instancia la expresión subjetiva permitiendo que los sujetos articulen sus ideas y las compartan, permitirá que aquello que acontece en la realidad organizacional sea nombrado y que las personas puedan hacerse responsables de dichas realidades disminuyendo así la posibilidad de que emerjan síntomas en tanto se nombra lo que se vive, se siente y se percibe ya que, de esta manera es posible generar una resignificación.

Cabe anotar, que no nos referimos al *hablar* coloquial, sino que implicará la posibilidad de que en quien verbaliza se generen efectos transformativos y que las personas a través de su palabra también puedan generar transformaciones en la organización a la que pertenecen a partir de cuestionamientos, nombrar fenómenos, realizar preguntas, generar debates que favorezcan la creación de ideas, entre otros. Ya muy bien se esbozaba en el psicoanálisis el efecto curativo que tiene la palabra a través de su regla básica *diga todo lo que se le ocurra*, pues es a partir de esta que se generan asociaciones relevantes que favorecen la cura a través del habla.

Comprenderemos entonces la verbalización como aquella posibilidad de simbolizar aquello que yace en el mundo de las ideas a partir de la articulación que se produce al intentar traducir al lenguaje aquello que se encuentra en el universo de lo que aún no se ha nombrado, donde se busca poner en palabras para que otro entienda lo que también permite que el hablante encuentre sentido a lo que expresa. De este modo, la posibilidad de verbalizar también permite que el sujeto se haga responsable –se responsabilice- de aquello que nombra ante otro (Zapata, 1992).

Si bien la verbalización enfatiza en la dimensión subjetiva, también va a ser fundamental que introduce la lógica del vínculo con el otro (lazo social) generando una posibilidad para el diálogo y la conversación analítica que podrá implicar un debate en torno a determinado fenómeno, lo que favorece la creación de una dialéctica que terminará transformando a los sujetos. Así, la participación en una organización deja de remitirse únicamente a ir a cumplir un objetivo a cambio de una remuneración, sino que también implicará una posibilidad de que cada sujeto se piense, establezca reflexiones y transforme su subjetividad a partir de la verbalización y el contacto con el otro.

En los dispositivos formativos, la verbalización por parte de quien se está formando como psicólogo permite haya un análisis crítico de aquello que se está incorporando en tanto puede aportar a que el psicólogo en formación depure sus prejuicios e ideas preconcebidas y en el diálogo con sus compañeros y docentes generar construcciones que aporten a la consolidación de saberes. Esto, se puede potencializar a partir de una disposición del docente a generar cuestionamientos que propendan a la elaboración más que a brindar una información que el estudiante deba aprender de memoria, donde el docente tendrá una actitud de docta ignorancia en tanto:

[...] concede al otro la palabra para que construya su saber [...] los otros son considerados interlocutores válidos, sujetos que se autodeterminan y pueden desplegar su ser [...] [además está] la posibilidad de que los discursos (incluyendo el propio) puedan transformarse cuando se encuentran y se contrastan. (Ramírez et al., 2017, p. 305)

Desde esta perspectiva, la actitud del docente permite que haya por parte del estudiante una liberación de aquellas preconcepciones que pueden nublar sus acciones o actuaciones en tanto introduce el cuestionamiento por sí mismo y por consiguiente, la transformación de sí lo que tiene estrecha relación con la mayéutica en tanto la palabra permitirá incorporar saberes y articular saberes y reflexiones. Al respecto uno de los docentes entrevistados indica que:

En un momento determinado, en vez de una recomendación o de una receta, yo planteo que se haga una pregunta sobre la propia existencia o sobre la propia historia, o sobre el contexto y su influencia o sobre cómo lo político puede estar influyendo en un comportamiento que aparentemente no tiene relación. (Entrevistado 7)

En las prácticas de selección y desarrollo de las áreas de talento humano la verbalización podrá ser posibilitada por el psicólogo, entendiendo que para esto es necesario contar con unos conocimientos – o saberes teóricos- sobre el ser humano y su relación con la organización, pero el énfasis especial que deseamos hacer es en su modo de proceder o método, que desde una perspectiva analítica permitirá que se ponga un acento especial en aquello que dicen los sujetos con los que el psicólogo interactúa, es decir, esto implicará que el psicólogo haga uso de su escucha más que de su palabra.

En un proceso de selección, dar paso a la verbalización implicará permitir que el entrevistado se exprese, pero no simplemente respondiendo a preguntas estandarizadas que elabora un entrevistador, sino que también conllevará a generar un diálogo donde aquello que expresa quien es entrevistado no solo sirve como insumo para favorecer a una toma de decisiones por parte de la empresa, sino que también le permite generar conexiones y reflexiones sobre sí mismo. De igual forma, exige brindar un lugar preponderante a la palabra antes que las pruebas y *test* que han sido tan importantes en este proceso de talento humano, entendiendo que la palabra es la vía privilegiada de acceso a lo psíquico y es así como realmente se puede conocer un candidato.

Desde el desarrollo del talento es también de gran importancia generar la posibilidad de un dispositivo de palabra donde se permita al sujeto verbalizar sobre su propio proceso: qué expectativas tiene, qué competencias le gustaría desarrollar, cómo se siente en la organización, permitiendo así que nombre elementos que puede estar percibiendo o experimentando y de este modo, poder tramitar aquello que emerge en el contexto organizacional a partir de la mediación del psicólogo. Al permitir que la persona identifique a partir de la verbalización, sus características (por ejemplo fortalezas, oportunidades de mejora) esto permite que se favorezca el conocimiento de sí mismo y el establecimiento de acciones para cuidar de sí a partir de la responsabilización, haciéndose cargo de su propio proceso y dejando de responsabilizar a otro.

Cabe anotar, que para que esto sea posible de llevar a cabo, es esencial que por parte del psicólogo que está a cargo de los procesos de selección y desarrollo, haya una escucha analítica para direccionar aquello que surge en el encuentro con el otro.

3.4.4 La escucha analítica

La escucha merece un apartado adicional en los hallazgos del presente trabajo, pues a pesar de que se mencionó en el apartado sobre la pregunta los efectos que genera en el contexto organizacional desde las prácticas de selección y desarrollo, son múltiples y es requerido que esta se lleve a cabo desde una dimensión ética que implica un cuidado por el otro, una apertura y disposición al discurso y a las posibilidades transformativas que tiene el mismo en la organización.

Desde esta perspectiva, el rol del psicólogo organizacional en las prácticas de selección y desarrollo, debe estar marcado por una capacidad de escucha que posibilite la palabra en tanto esto favorece el análisis discursivo, entendiendo que no solo se escucha aquello que es evidente o que está explícito, sino que también se prestará especial atención a aquellos elementos implícitos o inconscientes que surgen. Si bien la teoría que ha incorporado sobre el alma como cultura encarnada le permitirá establecer unas interpretaciones y direccionar sus intervenciones de acuerdo con aquello que capta y percibe, es la escucha el factor que posibilita la verbalización y la aplicación de las técnicas anteriormente mencionadas. De este modo,

Escuchar es abrirse al sentir y al comprender, esto es, al interpretar. Por eso es un captar que analiza e interpreta. No basta solo con el oír, oler, ver, gustar, tocar: hay que interpretar, y para ello aplicar un saber incorporado de análisis del discurso (Ramírez, 2012, p. 349)

Tradicionalmente las organizaciones se han constituido en entornos donde se brinda primacía a la obtención de resultados, entendiendo que uno de sus fines principales es la producción. Sin embargo, estos resultados son obtenidos a partir de las acciones concretas de personas que entran a tener un papel preponderante en los procesos organizacionales, entendiendo que su naturaleza humana se despliega en estos entornos, siendo esta una razón por la cual es esencial que haya quien viere la mirada a una comprensión de la dimensión humana. Así es posible permitir que la pregunta por el sujeto tenga un lugar en las dinámicas cotidianas y que el estar en una organización permita la potencialización de las posibilidades de las personas a partir por ejemplo, de un plan de desarrollo basado en el conocimiento que se logra tener de ese sujeto particular, de su entorno, su contexto, sus aspiraciones y características particulares, más que poniendo énfasis en lo que *la organización quiere* o cree que es bueno para dicho sujeto, pudiendo tejerse una relación dialéctica entre la organización y el sujeto donde hay una influencia mutua y un espacio para la singularidad.

De este modo, entendemos que la escucha analítica permite la mayéutica en el campo organizacional a partir de las prácticas del psicólogo de selección y desarrollo en tanto permitirá que se dé un espacio al diálogo, a la palabra, operando como una exhortación a hablar. No hay mejor invitación a la verbalización que una escucha atenta, una escucha que invite a que aquello que se

verbaliza sea contrastado con el discurso del otro, que permita la pregunta (eléntica) y así la elaboración de reflexiones o construcciones colectivas de valor para el sujeto y la organización, de este modo podemos indicar que:

La mayéutica es entonces un método de análisis de discursos hablados, un proceso para dar a luz la verdad mediante una forma de diálogo en el que 1) es fundamental partir de una actitud de apertura al discurso del otro, de un reconocimiento de la propia ignorancia como disposición para la búsqueda de la verdad 2) se utiliza la dialéctica como una forma de contrastación entre dos o más discursos, a partir de la cual se pueden influir mutuamente; 3) se procede mediante la eléntica o indagación, y la protréptica o exhortación, con el propósito de avanzar en el diálogo (Ramírez et al., 2017, p. 72)

Podemos comprender que la escucha favorece entonces que el psicólogo se ubique a partir de una posición mayéutica a que adopte una postura sofística o retórica²⁶, entendiendo que podríamos pensar un psicólogo sofista como aquel que brinda primacía a **su** propia palabra, a **su** discurso en pro de buscar convencer o persuadir a las personas con quienes se relaciona en la organización. De este modo, la mayéutica y el psicólogo analítico que parta de una actitud mayéutica, propenderá que el otro se piense y acceda a su propia verdad, siendo simplemente un guía en el camino y favoreciendo el análisis (Ramírez et al., 2017).

Lo anterior, estará soportado en una actitud de docta ignorancia. Comprendemos la docta ignorancia como una actitud que hace parte del método analítico, y que implicará poner en suspenso aquellos saberes o conocimientos que creemos poseer para a partir del contacto y la contrastación con la realidad, validar si son ciertos o no. De este modo, “la docta ignorancia dispone para que la escucha sea una apertura al discurso del otro, un dejar que sus diversas expresiones fluyan en nuestro espacio discursivo y así poder captarlas en su lógica interna” (Ramírez et al., 2017, p. 87).

¿Cómo se forma entonces un psicólogo en la escucha y en la docta ignorancia? Esto implicará hacer un ejercicio de conciencia sobre sí mismo que puede ser favorecido en la academia pero

²⁶ Al respecto, diremos con Ramírez y colegas (2017) que “La **sofística** puede entenderse, desde su relación con el término **sofisma**, como una manera de hacer uso del discurso y los argumentos para aparentar verdad, esto es, para hablar con verosimilitud de ciertas cosas mediante el recuso de argumentos que no pretenden ser verdaderos pero que tienen el poder de persuadir” (p. 72).

que no se limita a este espacio y como se ha mencionado anteriormente, implicará más que aprender técnicas o procedimientos puntuales, un ejercicio ascético de reflexión sobre sí mismo que permitirá por ejemplo cuáles son esas preconcepciones que se tienen y cómo estas influyen en las prácticas cotidianas para así poder ponerlas en suspenso. Una entrevistada, ilustra:

[El rol del psicólogo organizacional está determinado por asumir una] posición de escucha y ser aprendiz. De escucha porque siento que hoy hay muchos psicólogos que con el tema del *coaching* se han venido posicionando desde hablar muy bien, hablar muy bonito para generar un impacto o influencia en el otro. Pero ser psicólogo, tiene que ver con perder ese lugar de protagonismo y ser más bien ser un muy buen escuchante que un muy buen orador. Prepararse para la escucha tiene que ver primero con escucharse a sí mismo en su proceso personal y poner en duda todo eso que tú crees que entiendes del otro, no es asumir, es poner en suspenso y cuestionamiento todas esas dinámicas que pasan, tiene que ver con ir más allá de lo visible y preguntarse qué hay más allá. (Entrevistada 5)

3.4.5 Rigurosidad académica y método clínico

En los diferentes contextos de ejercicio profesional del psicólogo existe una interacción con diferentes saberes y profesionales de áreas del conocimiento lo que le permite adquirir saberes y conocimientos que nutrirán ampliamente su actuar. Mantener una perspectiva de apertura ante los distintos discursos y dominios del conocimiento permite tener una actitud interdisciplinar que permite que los saberes se influyan mutuamente y así se creen y generen propuestas diferentes entendiendo que no solo se respetan los postulados de las otras áreas del saber, sino que también se busca comprenderlos y encontrar los puntos de intersección (Ramírez, 2017; Max-Neef, 2004).

En el caso de la psicología en el campo organizacional los encuentros con la administración y la ingeniería son constantes entendiendo que el psicólogo llega a estos contextos debido a unas necesidades específicas que fueron identificadas en su momento, y desde allí esta disciplina ha encontrado cabida. Así, comienzan a existir y surgir pedidos diferentes a los que deben afrontar los psicólogos que ejercen en otros campos de acción, especialmente porque es la lógica administrativa la que rige el contexto de la organización. Esta lógica administrativa tradicional, derivada de la

administración científica de Frederick Taylor ha brindado una primacía a la producción, a la búsqueda de estandarizar procesos, al control de tiempos y la homogenización (López et al., 2007; Morgan, 1997), lo que ha llevado a que el pedido que se haga a otros profesionales, entre ellos al psicólogo, esté marcado por estas características.

¿Cuál es entonces la respuesta del psicólogo ante las demandas o los pedidos que se le hacen en este contexto? ¿Cómo actúa este profesional ante la solicitud de que, a partir de su conocimiento, su saber y su método aporte a la estandarización y homogenización?

La psicología como disciplina, y a partir de sus fundamentos en el método clínico, cuenta con conocimientos epistémicos que hacen parte de aquellos elementos transversales que deben estar presentes en el proceso formativo; estos tienen que ver con el acervo teórico y que constituyen el campo vasto de la disciplina, pero también se complementan con una actitud basada en el método clínico. Estos elementos, brindan fundamento y soporte a las acciones del psicólogo en los campos ocupacionales en los que ejerce su profesión, entendiendo que es importante generar diálogos interdisciplinarios con otras áreas y dominios del saber, siendo también esencial tener claridad en las nociones básicas de cada disciplina y aquellos elementos que hacen parte de su método para generar acciones diferenciadas a partir de las cuáles aporte a la generación de reflexiones críticas ante las lógicas establecidas en el contexto organizacional. Al respecto, uno de los entrevistados indica que:

Siento que [la psicología] es un saber que no está siendo valorado, que es un saber que puede llegar a ser tan abstracto y vivimos en un mundo que a veces llega a ser tan concreto, que no logra comprenderse a qué se refiere. La cultura en la que vivimos, no sabe ni siquiera qué hace un psicólogo. Si nosotros no tenemos una responsabilidad más grande o nos cuestionamos sobre qué estamos haciendo, en el caso organizacional nos vamos para una compañía y somos el que aplica una prueba, transcribe el resultado de una prueba y ya. Pero más allá de eso no hay un análisis de lo que pasa con el otro, cómo se inscribe en x contexto, cuál puede ser una respuesta que emerja ante x situación, carecemos de análisis, observación, escucha y todo lo que nos convierte en psicólogos a la hora de estar inmersos en una compañía. No sé si la formación es desechable, o estamos formando para entregar simplemente un título. (Entrevistado 1)

Entendemos el método clínico, como forma de proceder que no es exclusivo de la psicología, pero que puede ser aplicado por quienes practican esta disciplina en diversos campos, como lo puede ser el organizacional y que cuenta con unos soportes conceptuales, metodológicos y técnicos que, al llevarse a cabo en el marco del método analítico, conllevarán a una clínica analítica.²⁷ Contrario a lo que se ha pensado, el método clínico en la psicología, no corresponde a el ejercicio en el campo clínico, sino que implicará una serie de actitudes por parte del profesional en diferentes escenarios, entre dichas actitudes se encuentra el privilegio de la singularidad y no de la masificación, la búsqueda del cuidado a partir de las prácticas llevadas a cabo teniendo como propósito la potencialización de las singularidades. Además, hay una observación cuidadosa de indicios que pueden permitir obtener una mayor comprensión de aquello que emerge, buscando aproximarse al fenómeno en el ambiente natural para identificar sus leyes de funcionamiento (Ramírez et al., 2017).

Partir desde el método clínico en el contexto organizacional permitirá entonces que el psicólogo genere unas comprensiones que surgen de una lógica que dista de las lógicas organizacionales, entendiendo que para ello es necesario contar con unos fundamentos teóricos, pero también desarrollar una serie de habilidades o actitudes siendo igual de importantes ambos elementos en las acciones de este profesional y generando elementos diferenciadores en tanto apuesta por lo singular, por el caso a caso, por la escucha, la observación, la pregunta es decir, elementos que no necesariamente hacen parte de la lógica administrativa de las organizaciones pero tiene valor allí. Al respecto, el Colegio Colombiano de psicólogos (2014) indica que el psicólogo, debe contar con unas competencias profesionales que son adquiridas a partir de un proceso de incorporación que implicará elementos contextuales y que su desarrollo se tomará la vida profesional, entendiendo que también debe haber unas competencias transversales que atraviesan la gestión de todo profesional (ética, relacionamiento interpersonal, conocimiento contextual). También encontramos la presencia de competencias específicas, que para la psicología serán: la **capacidad para identificar problemas relevantes del entorno** a partir del análisis de necesidades y la posibilidad para **plan-**

²⁷ Entendemos, que el método clínico no corresponde a un algoritmo, sino que más bien es una actitud. Es posible, llevar a cabo una aplicación del método clínico desde el método analítico, entendiendo este único como una forma de proceder más general.

tear objetivos de evaluación y diagnóstico para así establecer metodologías que le permitan diseñar estrategias para comprender la realidad, la **generación de estrategias de promoción y prevención e intervención** y finalmente el **monitoreo de lo implementado** (Colpsic, 2014).

De este modo, la propuesta formativa que planteamos requiere el desarrollo de unas competencias transversales que deberán estar presentes en todos los psicólogos, sin distinguir necesariamente el campo de acción, entre las cuales se encuentran la escucha, la capacidad crítica, rigurosidad conceptual, argumentación, interdisciplinariedad (Ramírez, 2017). Lo anterior, surge porque en el imaginario colectivo y en diferentes discursos se menciona que los psicólogos organizacionales son aquellos que cuentan con menor nivel de desarrollo de competencias técnicas y metodológicas, sin embargo, partir de una actitud basada en el método clínico como expresión del método analítico, permitirá generar acciones diferenciadas en el marco de las prácticas organizacionales.

Estos imaginarios, pueden estar soportados en que a veces, este profesional puede ubicarse en las organizaciones desde un rol marcado por la obediencia, por la ejecución de procesos y no por una posición de análisis, de crítica, propendiendo a la responsabilización de los sujetos con los cuales se trabaja.

[Se espera del psicólogo que resuelva], un ABC, venga dígame, venga hágame... yo que puedo hacer para, venga resuélvame [...] yo creo que la demanda es por una solución inmediata, y en lo humano yo creo que no hay soluciones inmediatas. También partir del deseo es fundamental: yo acá me he encontrado que como te lo decía ahora, yo parto de clarificar desde lo que escucho las expectativas del otro para aterrizarlo un poquito y empoderarlo, saber que esa persona también tiene una responsabilidad y que no es un sujeto ahí arrojado a lo que el otro pueda hacer por él. (Entrevistado 1)

¿Cómo propender entonces para que el psicólogo organizacional cuente con una formación juiciosa, rigurosa y que permita que actúe a partir de una actitud analítica? Como se ha mencionado, a partir de la conversación y la generación de preguntas mayéuticas al estudiante, es posible generar un cuestionamiento sobre la teoría incorporada para así analizar la posición que cada uno va asumiendo frente al ejercicio profesional. De este modo, será posible llevar al estudiante a que se haga responsable de su propio proceso formativo como psicólogo a partir de la incorporación del método

clínico, lo que puede brindar rigurosidad en el actuar que implicará un reconocimiento de este profesional por su hacer ético, sin despojarse de aquellas singularidades de la psicología a pesar de que se funja en un campo organizacional. Al respecto, uno de los docentes entrevistados indica que:

¿Con qué me he encontrado en la práctica? Hay una diferenciación por campos. La noción del sujeto psicológico del estudiante que está eligiendo un trabajo clínico, social, algunos ámbitos educativos, jurídicos también es muy distinta [a la noción del organizacional] y esto lo vi problemático, lo sigo viendo problemático [...] y es lo reduccionista que puede llegar a ser la noción del sujeto en un campo como el organizacional, que no está planteado desde la teoría. No es un problema de la psicología organizacional, es de los psicólogos organizacionales. Si es así hay una responsabilización: hagámonos cargo de esto, comencemos a trabajar en ¿qué noción de sujeto tiene un chico o una chica que elige el campo organizacional como parte de su ejercicio profesional? Porque el peligro más grande es que el organizacional renuncie al fundamento de la elección profesional. Y el fundamento de la elección profesional tiene que ver con el comportamiento humano y no con la administración. No quiere decir que no involucre lo administrativo, claro que usted puede saber muchos elementos de cómo se maneja una nómina o cómo se manejan unos temas logísticos y de cargos y perfiles, pero sobre la base nuclear de una noción del sujeto humano en términos de su comportamiento humano [...] un sujeto humano es sujeto en todas las áreas de su vida. La responsabilidad nuestra como docentes en el ámbito académico es hacer el llamado de que por encima de cualquier proceso está la condición humana, lo fenomenológico de eso, las contingencias que esto tiene, la complejidad y no unos asuntos fantasiosos del control, la medición, las regulaciones. (Entrevistado 5)

4.5 Actitudes del psicólogo de gestión humana de orientación analítica

Como lo hemos mencionado anteriormente, un método puede ser concebido como un camino o vía, como un modo de obrar, es decir, implicará una serie de actitudes que estén en consonancia del propósito que se tiene (Ramírez, 2012; Ramírez et al 2017, 2019; Lopera et al., 2010). Esto implica, que estas actitudes sean incorporadas en el proceso formativo y al naturalizarse dan vía libre al proceso creativo, entendiendo que “permite ensayar nuevas vías de búsqueda no establecidas previamente y que fundamenta, en virtud de lo anterior, la posibilidad de crear e inventar

maneras de proceder” (Ramírez et al., 2017, p. 33). En el presente texto, hemos venido proponiendo una serie de actitudes que encuentran consonancia con la mayéutica y con el método analítico, actitudes que pueden ser llevadas a cabo en el contexto organizacional desde los procesos de selección y desarrollo del talento. A continuación, se listan algunas actitudes que son esenciales desde esta perspectiva y que consideramos pueden generar efectos diferenciadores en el actuar de este profesional en las organizaciones.

4.5.2 Cortesía analítica y el tacto

¿Qué preguntar en una entrevista en un proceso de selección? ¿Cómo direccionar una conversación para identificar talentos y oportunidades de mejora? Como hemos mencionado anteriormente, no hay una fórmula única para hacerlo y la pretensión de nuestros postulados no es encontrar un algoritmo para llevar a cabo buenas prácticas. Al contrario, abogamos por el despliegue de las habilidades de cada profesional, donde es la singularidad y la incorporación que cada uno ha hecho de los saberes psicológicos y a partir del actuar desde el método analítico lo que le permite identificar cómo intervenir, distanciando así nuestra propuesta de aquellas algorítmicas y procedimentales.

De este modo, entre las actitudes que consideramos agregan valor a las acciones del psicólogo en las organizaciones, evidenciamos esencial habilitar a partir de la disposición a la escucha, la cortesía analítica. Es a partir de la conexión que se establece con el entorno y con el otro, a partir de las lecturas que se establecen de aquello que acontece, a través de la observación y captación de indicios que es posible encontrar un direccionamiento para actuar, esto significa que las acciones del psicólogo estarán dadas a partir de aquello que capta y no necesariamente de la teoría, sin querer decir que esta última no es importante: queremos indicar, que en el momento de intervenir o estar en contacto con las personas o fenómenos, la teoría podrá ponerse en suspenso temporalmente. Esto, permite entender en qué momento de vida se encuentra el otro, permite identificar su disposición ante una pregunta o un tema planteado, buscando que las conversaciones estén marcadas por

un propósito superior que es cuidar al otro y cuidarse a sí mismo (Ramírez, 2012; Henao, 2019; Lopera et al., 2010).

De esta manera, se tiene en cuenta la singularidad de aquellos con quienes se interactúa, estableciendo prácticas diferentes de acuerdo con el contexto y con aquello que el otro requiere, lo que también habilitará la capacidad creativa e inventiva del psicólogo, recordando que sí hay una teoría que debe soportar sus acciones y dar rigurosidad a su actuar, pero es esa captación del entorno la que le permite ser pertinente. Por lo anterior, nuestra postura se distancia de aquellas donde se sugiere un listado para saber qué preguntar, por ejemplo, en un proceso de selección, o donde se indica qué pasos o procedimientos llevar a cabo para desarrollar competencias desde un proceso de desarrollo del talento; así preferimos indicar que las acciones de este profesional podrán estar dinamizadas a partir de esta comprensión de fenómenos. Al respecto, podemos indicar que la cortesía analítica:

Consiste en tener consideración por los sentimientos y formas de ser de los otros, su singularidad. Dicha consideración tiene en cuenta los momentos por los que el otro atraviesa, sus estados de ánimo y su capacidad para afrontar un asunto, dadas las condiciones de la situación. (Ramírez et al., 2019, p. 296)

A partir de la escucha de los discursos que emergen es posible tener una actitud de cortesía analítica, donde se hace fundamental comprender las leyes internas que rigen la lógica de cada situación para así identificar cómo actuar, así como comprender si la intervención que estamos pensando realizar, es pertinente, al respecto:

[El tacto permitirá] la sutileza en la aplicación del método, de modo tal que las intervenciones sean oportunas y armónicas de acuerdo con cada situación [...] otra subcategoría es el timing, técnica en la que el tiempo es el factor fundamental. Del mismo modo que el tacto nos permite decidir cómo hacer una intervención, el *timing* nos indica cuándo, en qué momento de la situación es apropiada alguna intervención. En pocas palabras, es lo que nos permite ser oportunos, aprovechar el mejor momento para realizar una intervención cuyos efectos sean favorables al análisis” (Ramírez et al., 2019, p. 300)

De esta manera, la escucha y la lectura que se hace del entorno y del otro, habilita la cortesía analítica, entendiendo que es la conversación, propuesta por la mayéutica, una de las vías de aplicación de esta técnica, que estará marcada por la comprensión del otro como un igual, partiendo de la pregunta por ¿qué es lo más conveniente para el otro, para la situación, para el entorno? Al respecto, uno de los docentes de psicología indica que la cortesía, también tiene cabida en el contexto académico al igual que en el campo clínico:

La docencia es una propuesta relacional; como toda actividad clínica, es una propuesta relacional porque implica ser cambiante también, ser cambiante y responder a lo que el otro llega también con una propuesta, entonces el docente que es el mismo para todos y que lo perciben igual, pues no sé si está ostentando un lugar desde el saber desde el cual no quiere moverse o no puede moverse, pero yo pienso que el buen docente requiere moverse, requiere movilizarse frente a sus estudiantes así como el clínico también requiere movilizarse frente a las personas con que trabaja. Si vos no te movés frente a ese otro, pues no sé qué estás haciendo realmente, es un asunto, es una apuesta también, por eso es una profesión, una actividad tan rica, porque nunca estás siendo el mismo y nunca estás pretendiendo, o por lo menos en mi caso nunca estás pretendiendo ser leído siempre desde el mismo lugar. Implica moverte, es un acto también bello, bonito, desde lo hermenéutico, desde la posibilidad de conversar con el otro. (Entrevistado 2)

4.5.4 Disponibilidad

Partir de una actitud de apertura y escucha en el contexto organizacional permitirá como hemos mencionado generar una comprensión profunda de aquello que acontece para poder identificar dónde y de qué manera intervenir. Sin embargo, hay otro elemento que complementa los anteriormente mencionados y es la disponibilidad, comprendida como aquella posibilidad de estar presente en diferentes escenarios cuando el otro requiere de la mirada o del acompañamiento del psicólogo en los diferentes entornos donde se encuentra, en este caso, en el entorno organizacional.

Ramírez (2012), define la disponibilidad como estar dispuesto para el llamado y el requerimiento del otro por si este requiere apoyo, acompañamiento, ayuda. Estar dispuesto, es estar “atento a la solicitud [...] pero aceptando humildemente que uno bien puede ser imprescindible” (Ramírez,

2012, p. 174). De acuerdo con Jullien (2013) la disponibilidad es un concepto asociado al psicoanálisis, que implicará una apertura de un abanico de posibilidades y está ampliamente relacionado con la atención flotante en tanto el analista está *atento* a aquello que el analizante dice y menciona, pero no se fija o enfoca en un asunto puntual, permitiendo así que se intervenga sobre aquellos elementos que sean llamativos, poniendo al servicio del otro aquello que se ha incorporado. Uno de los entrevistados indica que:

Dos aspectos que necesitan estar presentes en toda actividad clínica: la disposición y disponibilidad. Estar dispuestos a la propuesta de otro, estar dispuesto a ser docente o a ser el clínico que vas a ser en el campo en que lo ejerzas. Estar disponible cuando el otro lo requiera, sea un estudiante sea un paciente sea un colaborador en una organización, sea un colega. (Entrevistado 2)

En un contexto donde hay unas lógicas dadas por el posmodernismo, donde los vínculos no son relevantes, sino que se da primacía a la producción, a la rapidez y al control de tiempos, donde justamente no hay tiempo para detenerse y hacer una reflexión profunda y donde no se visibilizan algunos fenómenos sobre los cuales es importante profundizar, es esencial contar con un profesional que esté dispuesto a generar conversaciones, a visibilizar fenómenos, pero también que esté atento ante las necesidades y demandas que realiza el otro para así poder cuidar los elementos que tienen que ver con el componente humano en la organización. Que pueda disponer de su tiempo para la escucha, la conversación, pero que también disponga su energía y sus saberes para el encuentro con el otro.

En el acompañamiento de procesos de desarrollo organizacional, la disponibilidad es una actitud esencial en tanto favorece la posibilidad de estar presente en el proceso de otro desde una posición mayéutica: Sócrates acompañaba a sus discípulos porque tenía la disponibilidad para generar conversaciones en torno a la filosofía cuando estos lo buscaban, tenía el tiempo, pero también tenía el deseo de disponer su energía psíquica para acompañar a otros. Así mismo puede estar presente el psicólogo en las organizaciones, atento a cuando sea requerido, pero también partiendo de una actitud inconspicua²⁸, es decir, bajar un poco el perfil y permitir que los demás busquen de su apoyo y de su aporte cuando así lo requieran.

²⁸ Ver, Lo inconspicuo en Ramírez, C.A. (2012). La vida como un juego existencial. Medellín: Fondo Editorial Universidad EA-FIT.

No obstante, es importante recordar que la disponibilidad implica estar atento para acompañar al otro, para favorecer su proceso, pero no implica hacerse responsable del proceso del otro, por el contrario, favorece la responsabilización en tanto se entiende que se es prescindible.

4.5.4 Conocimiento de sí mismo

El conocimiento de sí mismo ha sido un elemento ascético fundamental que favorece la transformación de la propia subjetividad y que ha sido postulado desde la Grecia Antigua como una de las vías para identificar las propias características y así lograr la armonía con sí mismo y con el entorno. Haremos énfasis en lo importante que es que el psicólogo asuma una actitud constante de conocimiento de sí mismo, pero también que en el encuentro con el otro favorezca la pregunta por la subjetividad, propendiendo por la mirada hacia su interior.

El conocimiento de sí mismo, lo entenderemos con Foucault (1984) como la disposición para volcar la mirada sobre uno mismo, que permita conocer las virtudes, oportunidades de mejora, aquellas características que emergen y a partir de este conocimiento, emprender acciones desde la responsabilización que permitan un buen actuar. Además, el cuidado de uno mismo, permite *el cuidado de los otros* en tanto permitirá buscar el bien común y propender por un actuar asertivo, ético donde no se dañe a los demás ni se privilegie la búsqueda de objetivos individuales. De este modo, el conocimiento de sí mismo no sólo favorecerá la pregunta por sí mismo y el proceso comprensivo, sino que también permitirá que cada quien se haga cargo de sus circunstancias, de sí mismo y de sus características.

¿Por qué es importante el conocimiento de sí mismo en el marco de las acciones del psicólogo organizacional? El conocimiento de sí mismo, puede ser considerado como una actitud que permite el proceso formativo y de desarrollo del psicólogo en múltiples dimensiones, entendiendo que favorece la pregunta, y al ser una actitud se convierte en un modo de vida que permite que constantemente se generen reflexiones sobre la subjetividad en las distintas dimensiones de la vida, incluyendo el campo laboral.

Entre los elementos principales que plantea Foucault (1984) para favorecer el conocimiento de sí mismo, se encuentran 1) Concebir el proceso de autoconocimiento como transversal a la vida, 2) El conocimiento de sí mismo lo componen una serie de prácticas que serán definidas por cada uno pero que podrán implicar un tiempo prolongado en un aplicación, lo que permitirá que el sujeto se deshaga de aquellas características –hábitos, costumbres, valores- que no son coherentes consigo mismo y también implicará elegir qué de lo propio se desea que permanezca, 3) este proceso deberá llevarse a cabo con un maestro del que posteriormente es posible prescindir donde los vínculos que establece con los demás favorecen la pregunta por la subjetividad.

Con Foucault (1984) diremos que el conocimiento de sí mismo, propenderá porque haya una postura subjetiva ética, que implicará la coherencia, pero también al permitir que el sujeto se emancipe de lo que lo ata, implicará que el psicólogo actúe de acuerdo con sus principios, de acuerdo con el método de su profesión y que, al actuar lo haga porque está convencido de ello y no porque un amo, otro, un externo le pide que haga algo. Permite la soberanía sobre uno mismo y esto implicará que cuando haya pedidos que no son coherentes con sus valores, su forma de ver el mundo, haya un cuestionamiento, una pregunta y una inquietud, distanciando su actuar de posturas obedientes y sumisas.

Desde esta perspectiva, la mayéutica puede favorecer el proceso de conocimiento de sí mismo, en tanto las preguntas y por consiguiente la verbalización, pueden permitir que se dé el proceso de cuestionamiento de las propias características, de los propios valores y del propio ser. Lo anterior, puede ser llevado a cabo en el contexto organizacional en tanto allí se pone en juego la subjetividad por lo que la pregunta por el propio ser puede emerger.

Apostarle al conocimiento de sí mismo y del otro, implica apostarle a la posibilidad de que cada uno se haga responsable de sus acciones lo que “implica admitir que hay una parte al menos de lo que le ocurre de la cual es responsable directo o activo, así la mayor parte de las circunstancias y condiciones de su existencia le sean impuestas” (Ramírez, 2012, p. 48), lo anterior se menciona en tanto al generar un conocimiento profundo sobre las propias características, sobre las propias circunstancias se identifica cuándo las propias tendencias nos llevan a tomar ciertas decisiones de

las que no siempre somos conscientes. Así, se estaría reconociendo además que el proceso formativo no es un proceso que finalice en tanto se está en construcción constante y en tanto la transformación es inherente al ser.

Consideraciones finales

La formación de psicólogos es un tema que ocupa la academia y la organización, generando preguntas y cuestionamientos sobre elementos como la calidad de las intervenciones realizadas por este profesional, las nociones que rigen su actuar, el método que le permite llevar a cabo sus acciones, entre otros. El proceso formativo de este profesional cuenta con una serie de particularidades, ya que no solo implica una adquisición de conocimientos formales, sino que también conlleva una reflexión sobre sí mismo y un desarrollo de competencias que le permitan generar un actuar ético y responsable en el contexto en que se desempeñe, siendo fundamental la pregunta por la propia subjetividad del psicólogo.

Las prácticas del psicólogo organizacional se inscriben en una lógica administrativa donde este profesional podrá generar conversaciones interdisciplinarias con otras áreas del saber, pero también implicarán generar una serie de reflexiones en torno a sí mismo y en torno a su profesión, entendiendo que es esencial lograr un equilibrio entre aquellos elementos que son propios de la psicología y aquellos elementos que son propios del campo organizacional o la administración, teniendo claro que el objetivo del psicólogo en la organización es aportar al cumplimiento de objetivos estratégicos a partir de su saber, su conocimiento y su método.

La psicología, será entonces una profesión que cuenta con una serie de particularidades que se inscriben en las lógicas de las ciencias sociales y humanas, donde el método clínico implica un actuar que dista de las lógicas administrativas pero que podrá encontrar aplicación en las organizaciones a partir de las acciones de psicólogos que busquen generar cuestionamientos, preguntas, inquietudes y que deseen poner su saber al servicio de la organización resignificando el rol del psicólogo organizacional, pues tradicionalmente su participación ha estado dada por el seguimiento de instrucciones y la elaboración de actividades procedimentales que distan de la razón de ser de esta profesión.

De este modo, el psicólogo en la organización podrá entonces asumir un rol desde la pregunta, desde la interrogación de dinámicas que parecen normales pero que es relevante cuestionar, podrá hacer de su capacidad de escucha un elemento que le permita identificar y captar elementos

relevantes del contexto que pueden influir en el cumplimiento de la estrategia de la compañía logrando así gravitar entre los fenómenos subjetivos y colectivos y la manera en que los mismos repercuten. De esta manera, tendrá la posibilidad de ser *un mediador en las dinámicas* establecidas a partir del método con el que se aproxima a los fenómenos, a partir de sus habilidades y su saber propendiendo por el cuidado- de sí y del otro-. Así, no se trata de generar una oposición ante aquello que se encuentra establecido ni de trasgredir la lógica organizacional, por el contrario, se trata de introducir elementos que pueden aportar valor en el cumplimiento de objetivos.

Desde esta perspectiva el proceso formativo del psicólogo, esencialmente deberá enfocarse en el desarrollo de habilidades o competencias que configuren un modo de actuar, un modo de responder ante las diferentes situaciones lo que le podrá permitir desenvolverse en diferentes campos ocupaciones, incluyendo el campo organizacional a partir de una actitud analítica. De este modo, podrá disponer todo su potencial creativo en pro del cumplimiento de objetivos, pero sin dejar de lado la razón de ser de su profesión y logrando así generar un entendimiento profundo de la estrategia organizacional para así lograr articularse de la mejor manera posible al contexto.

¿Cómo lograr entonces inscribirse en una lógica organizacional sin dejar de lado los elementos propios de la psicología, pero aportando al cumplimiento de objetivos estratégicos? El método analítico, sugiere actuar a partir de una actitud que favorece la pregunta, la contrastación discursiva, el diálogo, la observación, la generación de conversaciones en torno a diferentes elementos desde distintas áreas del saber, pero propende además por una ética que implicará el cuidado de sí mismo y del otro. Así, el método analítico favorecerá que se asuma una postura ética a partir de la comprensión de que constantemente estamos en proceso de construcción, donde el cuestionamiento de la propia subjetividad hace parte del propio proceso formativo, el cuál es transversal a la vida misma y que no sólo conlleva una adquisición de conocimientos sobre psicología, sino que requiere de una implicación subjetiva, lo que luego se pondrá en escena en el encuentro con el otro.

En este proceso, la mayéutica surge como herramienta que puede favorecer la pregunta por sí mismo, pudiendo ser aplicada en dispositivos académicos o dispositivos organizacionales, evidenciándose también en las numerosas técnicas analíticas que pueden establecerse para favorecer el proceso formativo del psicólogo, pero que también este podrá aprender y aplicar en sus prácticas

en el contexto organizacional. Será entonces el conocimiento de sí mismo, el elemento fundamental y transversal a la pregunta por el rol del psicólogo, entendiendo que estará implícito en el proceso formativo, permitiendo además que su actuar en la organización sea desde una perspectiva ética y genere efectos significativos.

El psicólogo organizacional podrá estar presente en las organizaciones llevando a cabo prácticas asociadas a los procesos de selección y desarrollo, siendo esencial partir de una actitud de escucha disponerse al encuentro con la subjetividad y con lo azaroso que puede resultar este encuentro. La escucha es el principal medio para vincularse con los fenómenos del entorno y así lograr una comprensión profunda que permita intervenir. Es así como el establecimiento de dispositivos de palabra será uno de los elementos diferenciadores que podrá introducir el psicólogo en el contexto organizacional.

No obstante, tal y como se mencionó en reiteradas ocasiones, el rol que puede tener el psicólogo en las organizaciones, si bien puede estar dado por las prácticas de selección y desarrollo que tradicionalmente han sido aquellas en las que este profesional ha laborado, sin embargo cabe anotar que su lugar en las organizaciones es más amplio, no está limitado por dos procesos sino que justamente es a partir del método que ha incorporado que podrá desempeñarse en cualquier lugar a partir de los efectos que genera la escucha de lo implícito, el análisis del caso a caso, la comprensión de la singularidad y la naturaleza humana que en las organizaciones está presente en las múltiples prácticas llevadas a cabo.

Entre las investigaciones que se pueden desarrollar con relación a la presente temática se encuentra la indagación profunda por las condiciones del psicólogo organizacional en el contexto colombiano con el fin de identificar elementos como posibilidades de empleabilidad, pero también continuar con la profundización en las prácticas llevadas a cabo en los diferentes procesos de las organizaciones y de áreas como talento humano. De igual manera, la formación de psicólogos sigue siendo un campo donde es posible generar análisis vastos sobre temas como la ética profesional, las metodologías de enseñanza y aprendizaje preponderantes en el país, así como aquellos efectos que generan en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aamodt M. (2010) Psicología industrial/organizacional. México: Cengage Learning.
- Abbagnano, N.; Visalberghi, A. (1964). Historia de la pedagogía. España: Fondo de cultura Económica.
- Acuña, E. (2017). La psicoterapia: un momento oportuno para los psicólogos clínicos. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 34 (3): 230-241, 2017.
- Álvarez, Silva, L.A., Estrella Marín, B.M., & Rosas Baldeón, S.M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. Podium, 33, 79–90. doi:10.31095/podium.2018.33.8
- Angulo, J. (2011). Apreciación sobre los profesores acerca de las didácticas que generan aprendizajes significativos en la facultad de psicología de la Universidad Iberoamericana de Bogotá (Colombia). Psicogente, 14 (26): pp. 403-420. Diciembre, 2011. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia. ISSN 0124-0137 EISSN 2027-212X. <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>
- Ansorena, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós.
- Arráez, Morella, Calles, Josefina, Moreno de Tovar, Liuval, La Hermenéutica: una actividad interpretativa. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación [en línea] 2006, 7 (diciembre): [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070212>> ISSN 1317-5815
- Arcila, R. (2011). La Universidad en América Latina. Medellín: Ediciones Unaula.
- Ardila, R. (2012). Enfoques conceptuales de la psicología en Colombia. Interamerican Journal of Psychology [en línea] 2012, 46 (Sin mes): [Fecha de consulta: 24 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28424858008>> ISSN 0034-9690
- Ardila, R. (1998). Orígenes de la psicología profesional en Colombia. La significación histórica del 20 de noviembre de 1947. Revista Colombiana de psicólogos. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Aristóteles. (2002). Retórica, Arturo E. Ramírez Trejo (introd. y trad.), México, UNAM, col. Bibliotheca Scriptorvm Graecorvm et Romanorvm Mexicana.
- Arteaga, A. (2015). Perfil de competencias del psicólogo organizacional para las empresas privadas de servicios de Quito. Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga, disponible en <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3512/1/UDLA-EC-TPO-2015-09%28S%29.pdf>
- Asociación Colombiana de Facultades de psicología Ascofapsi. (2019). Observatorio de la calidad en la Educación superior en Psicología en Colombia. Programas de pregrado y posgrado Disponible en: <http://observatorio.ascofapsi.org.co/programas-de-pregrado/>
- Bernal, D. (s.f) EL CONCEPTO DE BILDUNG EN HEGEL Y SU INSIDENCIA EN LA EDUCACION. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/encuentros/index.php/jie/3jie/paper/download/1360/692>

- Beauchot, M. (1989). *Hermenéutica, lenguaje e inconsciente*. México: Universidad Autónoma de Puebla.
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación*, tercera edición. Colombia: Pearson.
- Boele, D. (1997). Los beneficios del diálogo socrático. *El Búho*, revista electrónica de la asociación andaluza de filosofía. CA-834/97. - ISSN 1138-3569.
- Cassin, B. (2008). *El efecto Sofístico*. México: Fondo de cultura Económica.
- Cervantes, L.; Estada, R (2013). El espíritu Socrático de la educación frente a la globalización. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*.
- Castro, C. (2012). El método socrático y su aplicación en la pedagogía contemporánea. *Revista de Filosofía Bajo la Palabra*. 7; 441-452.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Compagnucci, E. R; Cardos, P. D (2006). Dispositivos de formación para la enseñanza en psicología. En: *Praxis educativa (arg)* [en línea] 2006, (sin mes) : [fecha de consulta: 19 de mayo de 2019] disponible en: <<http://vifww.redalyc.org/articulo.oa?id=153114357005>> issn 0328-9702
- Colegio colombiano de psicólogos (2018). Dirección ejecutiva de tribunales. Histórico de quejas, argumentos y decisiones de los tribunales deontológicos y bioéticos de psicología N°3, disponible en: https://issuu.com/colpsic/docs/n_3_publicacio_n_quejas_argumento
- Colegio colombiano de psicólogos (2014). Perfil y competencias del psicólogo en Colombia en el contexto de la salud. Ministerio de salud y protección social. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf
- Colegio colombiano de psicólogos (2013) Perfiles por competencias del profesional en psicología el deporte, jurídica, neurociencias y psicobiología, organizacional y psicología social: ambiental comunitaria y política. https://issuu.com/colpsic/docs/perfiles_por_competencia_del_profes/1?e=18058890/35425130
- Colegio colombiano de psicólogos. (2010). *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*.
- Congreso de la República (2006) Ley 1090 de 2006 Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Versión en línea disponible en: http://colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006.pdf
- Copleston, F. (2004). *Historia de la filosofía*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Cuevas, A. (2005). El papel del otro y la formación profesional de psicólogos. *Análisis de una experiencia*. *Revista Cubana de psicología*, 22, 1, (93-97).
- Cruz, F. (2009). La presencia de lo inhumano en la cultura y las organizaciones. (15-64) En: Cruz, Aktouf y Carvajal (Ed.) *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Facultad Ciencias de la administración.

- Díaz, J. (2001). La educación en la Antigua Grecia: Acta de las III Jornadas de Humanidades clásicas Almandrejo. Febrero 2001.
- Diccionario etimológico de Chile (2019). Etimologías de Chile.com, disponible en: <http://etimologias.de-chile.net/?entrenar>
- Dilthey, W. (1942). Historia de la pedagogía. Buenos Aires: Losada S.A.
- Fernández, D. Barrantes, G. (2017). Reflexiones sobre la supervisión clínica. Una experiencia de formación universitaria <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72954786002>
- Fernández, J. Santoya, F., Santoya, J. (2017). La acreditación de la psicología clínica en España. Revista terapia psicológica. 35 (1), 95-110.
- Fernández, J. (2002). Pedagogía del humor en El valor terapéutico del humor. (65- 88) Ed. Rodríguezidigoras, Serendipity. DDB. Bilbao.
- Etkin, J. (2011). Gestión de la complejidad en las organizaciones. Buenos Aires: Granica.
- Ferraris, M. (1998). La hermenéutica. Taurus: Alfaguara.
- Ferraris, M. (1988). Storia dell'ermeneutica. Bompiani: Milan.
- Foucault, M. (2004). Discurso y verdad en la antigua Grecia. Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, M. (1999). Estrategias de poder. Obras esenciales. Barcelona: Paidós
- Foucault, M. (1984). La ética del cuidado de sí como práctica de libertad.
- Freud, S. (1905). El chiste y su relación con lo inconsciente. Amorrortu Editores.
- Gadamer, H (1993). Verdad y método. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Gil, L. M (1995). *El método analítico en la práctica psicológica*. Tesis inédita para optar por el título de psicóloga. Universidad de Antioquia, Medellín.
- Gil, L.M (S.F) Psicología organizacional: un diálogo entre administración y psicología para pensar el mundo del trabajo.
- Gil, L.M (2016). Psicología del trabajo e individuación. Medellín: Editorial Universidad EAFIT.
- Giraldo y Rodríguez (1997). Historia de la psicología en Colombia: Recuento de los eventos más significantes en los primeros 50 años de la historia profesional. Revista de historia de la psicología. Vol 18 N. 34m p. 467-485.
- Hegel, G. (1980). Lecciones sobre la filosofía de la historia universal. Madrid: Alianza
- Henao, C., Lerner, J., Gil, L., & Esteban, P. (2002). *Caracterización de las metodologías utilizadas en la enseñanza del cálculo en la universidad EAFIT*. Medellín: Universidad EAFIT, Dirección del desarrollo humano.

- Henao, C. (2008). Coordinación grupal y relaciones de poder. Una aplicación del método analítico en las organizaciones. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Henao, C. (2019). Mediación analítica e individuación en contextos organizacionales. Medellín: Editorial EAFIT. (En proceso de publicación).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrera, A.; Restrepo, M. F.; Uribe, A.; López, C. (2009) Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [en línea] 2009, 5 (Junio-Diciembre): [Fecha de consulta: 25 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916260004>> ISSN 1794-9998
- Jaraba, B. (2012). Ardila y sus precursores: produciendo la tradición histográfica de la psicología en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology* [en línea] 2012, 46 (Sin mes): [Fecha de consulta: 24 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28424858015>> ISSN 0034-9690
- Kant, I. (1991). *Pedagogía*. Madrid: Akal.
- Klepac, R.; Ronan, G.; Andrasik, F. ; Arnold, K.; Belar, C.; Berry, S.; Christoff, K.; Craighead, L.; Dougher, M.; Dowd, T.; Herbert, J.; McFarr, L.; Rizvi, S.; Sauer, E.; Strumann, T. (2012). Guidelines for Cognitive Behavioral Training Within Doctoral Psychology Programs in the United States: Report of the Inter-Organizational Task Force on Cognitive and Behavioral Psychology Doctoral Education. *Behavior Therapy*, 43 (687-697).
- Lerner, J. (2008). *Metodología del aprendizaje*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Jaeger, G. (2012). *Paideia: Los ideales de la cultura griega*. México: Fondo de cultura económica.
- Jullien, F. (2013). *Cinco conceptos propuestos al psicoanálisis*. Buenos Aires: Ed. El cuenco de plata
- Klappenbach, H. (2014) La formación universitaria en Argentina: perspectivas actuales y desafíos a la luz de la historia. *Universitas Psychologica*, 14(3), 937-960. [http:// dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.fup](http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.fup).
- Lacan, Jacques (2006). *Seminario X*. Buenos Aires: Paidós.
- Lopera, J. D. (2016). *Sabiduría práctica y salud psíquica*. Bogotá: Editorial San Pablo.
- Ramírez, C.A; Lopera, J. D; Zuluaga, M.U; & Ortiz, J. (2017). *El método analítico*. Volumen I. Formalización teórica. Medellín: Universidad de Antioquia. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Editorial San Pablo. Grupo de investigación El método analítico.
- Ramírez, C.A; Lopera, J. D; Zuluaga, M.U; & Ortiz, J. (2019). *El método analítico*. Volumen II. Aplicaciones. Medellín: Universidad de Antioquia. Editorial San Pablo. Grupo de investigación El método analítico.
- Lopera, J. D., Manrique, H., Zuluaga, M. U., & Ortiz, J. (2010). *El objeto de la psicología: El alma como cultura encarnada*. Medellín: Universidad de Antioquia.

- López, H., Salas, J., Martínez, J., Murillo, G., Zapata, Á., & Ávila, H. (2007). *Teorías Clásicas de la organización y el management*. Cali: Universidad del Valle.
- Luzuriaga, L. (1959). *Historia de la educación y la pedagogía*. Buenos Aires: Biblioteca Pedagógica.
- Macotela, S. (2007). Replantando la formación de psicólogos: Un análisis de problemas y algunas alternativas de solución. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 12 (enero-junio): Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29212101> ISSN 0185-1594.
- Malkorra (2007). Sobre el control de casos. Euskadi. Foro Psicoanalítico País Vasco. <http://www.foropsicoanaliticopaisvasco.org/archivos/textosforo/2013/Emilia%20Malkorra,%20Sobre%20el%20control%20de%20casos,%20%20feb2007.pdf>
- Majul, D; Gamarra, A. (2010). Rol del Psicólogo Egresado de La Universidad Tecnológica De Bolívar en las Empresas Cartageneras. Trabajo de grado para optar por el título de psicólogos. Disponible en: <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062613.pdf>
- Manrique, H.; Lopera, I.; Pérez, J.D.; Ramírez, V.; Henao, C.M. (2016). *Clínica Analítica de las organizaciones*. Bogotá: Editorial San Pablo.
- Marrou, H. (1981). *Historia de la educación en la antigüedad*. Madrid: Akal Editores.
- Martin, J. (2002) El uso del humor y la risa en psicoterapia. Buenos Aires. Fundación Foro <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo26.pdf>
- Martín, J. (2003) La risa y el humor en la antigüedad. Buenos Aires. Fundación Foro. <https://www.fundacionforo.com/pdfs/archivo14.pdf>
- Martin, J. (2006) El humor y la dimensión creativa en la psicoterapia. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, ISSN-e 2451-6600, ISSN 1515-2251, N°. 6, 2006, págs. 45-58
- Martin, R. A. (2008). *Psicología del humor: un enfoque integrador*. Madrid: Orión.
- Martínez, J.E (2006). El método Socrático en la Educación Superior. *Revista Universidad La Salle*.
- Max-Neef, M. (2004). *Fundamentos de la transdisciplinaridad*. Universidad Austral de Chile: Valdivia. Tomado de: http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Fundamentos_transdisciplinaridad.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2018). Ministerio de Educación Nacional en su Observatorio Laboral para la Educación –OLE. Revisado 26 de Enero de 2019: www.graduadoscolombia.edu.co
- Ministerio de Educación Nacional (2003). Resolución 3461 de 2003: Características de calidad de los programas en psicología. República de Colombia, disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-86388.html>
- Moreno, M.A. (2011). Cuatro principios fundamentales para la formación de psicólogos. *Revista Poiesis* (21). DOI: 1692-0945
- Morin, E. (2001). *Los siete saberes necesarios*. Bogotá: Cooperativa Editorial del magisterio.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization*. California: Sage Publications.

- Oviedo, G. (2009). Concepciones psicológicas colombianas en el siglo XIX. *Revista historia de la psicología* 30 (4), 7-32.
- Oviedo, G. (2010). Lecciones de psicología Colombia Siglo XIX. *Revista avances en psicología latinoamericana*. 28 (2), 278-294.
- Orejuela, J; Bermúdez, R.; Urrea, C.; Delgado, L. (2013). Inserción laboral de jóvenes profesionales: el caso de psicólogos bonaventurianos. Cali: Editorial bonaventuriana.
- Orozco, E.; López, E; Zuleta, P; López, D.; Giraldo, M.; Gómez, M.; Molina, A.; Álvarez, A.; Valencia, L.; Ramírez Gómez, B.; Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Parker, I. (2010). *Psicología como ideología. Contra la disciplina*. Madrid: Catarata.
- Peiró, J. M (2009). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Peiró, J.M. (2003). La enseñanza de la psicología en Europa. Un proyecto de titulación Europea. *Papeles del Psicólogo* [en línea] 2003, 24 (septiembre-diciembre): [Fecha de consulta: 24 de enero de 2019] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808603>> ISSN 0214-7823
- Perez, T. (2016). Informe de resultados de la encuesta “autodiagnóstico” de competencias del analista de la conducta: criterios para su formación. Tomado de: https://issuu.com/colpsic/docs/informe_encuesta_aec_dc_2/1?e=18058890/35562339
- Peña, T.E (1993). *La psicología en Colombia: historia de una disciplina y de una profesión*. Instituto Colombiano para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología. Francisco José de Caldas.
- Peña, T.E. (1993). *Historia Social de la Ciencia en Colombia* Instituto Colombiano para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología Francisco José de Caldas, COLCIENCIAS, Tomo IX.
- Peña, T. E. (2009). La formación en investigación en Psicología. En C. Carpio (Coord.): *Investigación, formación y prácticas psicológicas*. (pp. 1-22). México: UNAMFES Iztacala.
- Peña, T. (2007). 60 años de la psicología en Colombia. *Rev. Latinoam. Psicol.* [online]. 2007, vol.39, n.3 [citado 2018-07-02], pp. 675-676. Disponible em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-5342007000300027&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0120-0534.
- Peña, T. (2007) *Formación de psicólogos a nivel pregrado*. Universidad Nacional.
- Peñuela, C. (2016). La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica. *Educación en Contexto*; Vol III, No 5 (Año 2017). <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/EDUCA/article/view/1557> DOI <http://dx.doi.org/urn:nbn:de:0000-educa.v0i0.15570>
- Pérez, J.D.; Lopera, I. (2013). Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización. *Revista de administración de empresas de Sao Paulo*. 56 (1), 101-113.
- Quiceno, H. (1995). Rousseau y el concepto de formación. *Revista Educación y pedagogía* (14) 66-93.

- Puche, R. (2009). La psicología del desarrollo en el nuevo milenio. *Revista avances en psicología latinoamericana*. 27 (2); 237-240.
- Ramírez, L. E. (2011) La transferencia en el proceso educativo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Vol 2, N. 1, PP 85-89
- Ramírez, C.A. (2012). *La vida como juego existencial: Ensayitos*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Ramírez, G. (2016). La invención de los Sofistas. México: Instituto de investigaciones filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ríos, C.I. (1995). Un acercamiento al concepto de formación en Gadamer. *Revista Educación y pedagogía* (14), 14-35.
- Robledo, A.M (2008). La formación de psicólogos y psicólogas en Colombia. *Univ. Psychol.* 7 (1), 9-18.
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* México: Pearson.
- Roe, Robert, ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del Psicólogo* [en línea] 2003, 24 (septiembre-diciembre): [Fecha de consulta: 25 de enero de 2019] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808601>> ISSN 0214-7823
- Romilly, J. (1997) ¿Por qué Grecia? Madrid: Temas de debate.
- Romilly, J. (2010). Los grandes sofistas en la Atenas de Pericles. Madrid: Gredos.
- Orellana, P. (2016). La discusión grupal y el marco mayéutico como contextos para el desarrollo de habilidades argumentativas. *Revista de estudios y experiencias en la educación*. 15 (28), 55-70.
- Rousseau J. (1980). *Las confesiones*. Ediciones Edaf. Madrid, 1980.
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. Bogotá, Arfo Editores.
- Segura, C. (2017). El método socrático hoy. Para una enseñanza y práctica dialógica de la filosofía. *Revista Española de Pedagogía*. LXXV (268), 571-599.
- Scheel, M. J., Stabb, S. D., Cohn, T. J., Duan, C., & Sauer, E. M. (2018). Counseling Psychology Model Training Program. *The Counseling Psychologist*, 46(1), 6–49. <https://doi.org/10.1177/0011000018755512>
- Traslaviña, C. (2017) La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica. *Educación en Contexto*, Vol II, N°5, Enero – Junio, 2017.
- Unesco (2014). Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico. Disponible en: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf
- Uribe, A; Aristizabal, A; Barona, A; López, C. (2019). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe* [en línea] (Enero-Julio): [Fecha de consulta: 25 de enero de 2019] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21311917003>> ISSN 0123-417X

- Valero, C. A., Galindo, L. E., Archila, L. A., Torregrosa, E. J., Serrano, G., & Franco, A. M. (2000). *Filosofía 10*. Santafé de Bogotá: Santillana Siglo XXI.
- Vargas, G.; Gamboa, S.; Reeder, H. (2008). La humanización como Formación. La filosofía y la enseñanza de la filosofía en la condición postmoderna.
- Venegas, M.E. (2004). El concepto pedagógico formación en el universo semántico de la educación. *Revista Educación*, 28 (2) 13-28.
- Villagra, P. (2002). "Diálogo, justicia y educación. La paideia socrático-platónica frente a la educación sofista en el Gorgias". *Revista Synthesis*. Volumen 9. pp. 21- 37.
- Werther, W.; Davis, K. (1996). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Zanatta C.; Camarena, T (2012). La formación profesional del psicólogo en México: trayecto de la construcción de su identidad disciplinar. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 17, núm. 1, enero-junio, pp. 151-170. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación.